




3 1761 11766135 5

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117661355>

L
A55

Document
Publications

3

ANNUAL REPORT

R THE FISCAL YEAR ENDED MARCH 31, 1976



Labour Canada

Travail Canada



ANNUAL REPORT

FOR THE FISCAL YEAR ENDED MARCH 31, 1976

Hon. John Munro
Minister

T.M. Eberlee
Deputy Minister

© Minister of Supply and Services Canada 1977

Catalogue No. L1-1976

ISSN 0382-3415

Labour Canada

Ottawa, Ontario. K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable John Munro, P.C., M.P.
Executive Assistant, F.A. Viola
Special Advisor, Gordon McCaffrey
Departmental Assistant, Mrs. Marie Phelan

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee
Executive Assistant, Keith Deyell
Special Advisor, J.-P. Després

Administrative Policy and Services
A/Director General, C.D. Harper
Director, Personnel, E.B. Meredith
Director, Finance, G.S. Buck
Director, Data Processing, Mrs. N.P. Ewing
Director, Public Relations, J.W. MacLeod
Director, Operational Services, R.D. Needham

Federal Mediation and Conciliation Service
Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
A/Director, Federal Mediation and Conciliation,
Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support,
Michael McDermott

International and Provincial Relations
Director General, John Mainwaring

Research and Program Development
Assistant Deputy Minister, H.L. Laframboise
Director, Labour Data, V. Johnston
A/Director, Conditions of Work, H.B. Hamm
A/Director, Employment Relations, R.K. Moores
A/Director, Rights in Employment, Miss Nicole Kean
Director, Occupational Safety and Health, J.H. Currie
A/Director, Library and Information Services, J.P. Whitridge

Organization and Program Implementation Group

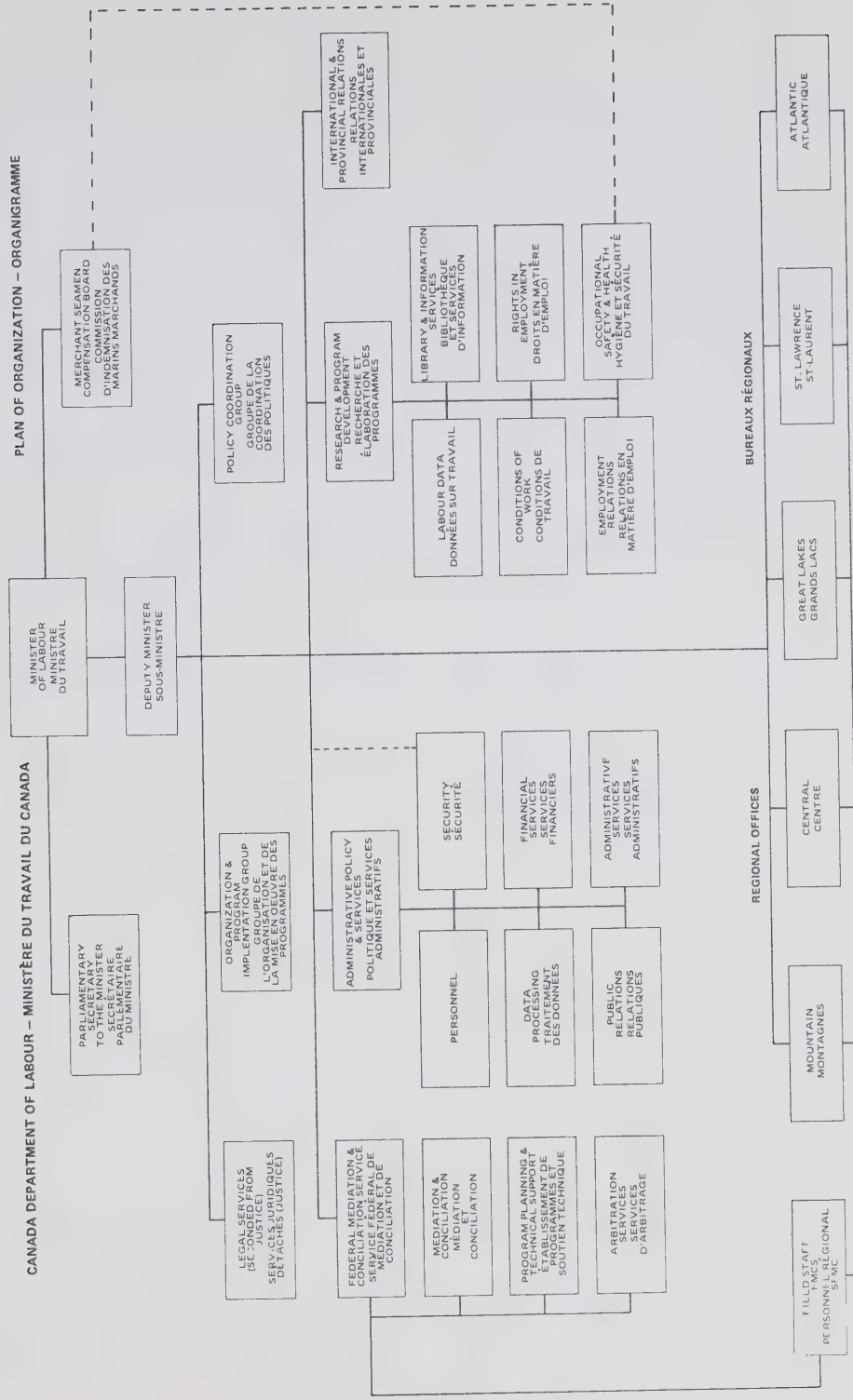
Advisor, C.R. Scott

Policy Coordination Group

Chairman, Robert Armstrong

Regions

Atlantic Region, Regional Director, B.H. Hardie
St. Lawrence Region, Regional Director, C.E. Poirier
Great Lakes Region, Regional Director, T.L. Beaton
Central Region, Acting Regional Director, A.E. Koppel
Mountain Region, Regional Director, A.R. Gibbons



Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (chapter L-1, R.S.C. 1970):

Part I -- Fair Employment Practices

Part III -- Labour Standards

Part IV -- Safety of Employees

Part V -- Industrial Relations

Department of Labour Act (chapter L-2, R.S.C. 1970)

Fair Wages and Hours of Labour Act (chapter L-3, R.S.C. 1970)

Government Employees Compensation Act (chapter G-8, R.S.C. 1970)

Merchant Seamen Compensation Act (chapter M-11, R.S.C. 1970, as amended by R.S.C. 1970, chapter 19, (2nd Suppl.))

Jurisdiction

Labour Canada concerns itself directly with employment coming under federal labour legislation. In general it takes in enterprises joining one province to another province or to another country.

This jurisdiction covers:

- . Interprovincial and international
 - railways
 - highway transport
 - telephone, telegraph and cable systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels and bridges
 - shipping and shipping services
- . Radio and television broadcasting, including cablevision
- . Air transport, and aerodromes
- . Banks
- . Grain elevators
- . Flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants
- . Certain Crown corporations

Contents

	Page
Introduction	1
Financial Statements	5
Organization and Program Implementation	11
Policy Coordination	11
Federal Mediation and Conciliation Service	13
Mediation and Conciliation	13
Arbitration Services	22
Program Planning and Technical Support	23
Research and Program Development	24
Labour Data	24
Occupational Safety and Health	27
Conditions of Work	46
Rights in Employment	47
Employment Relations	50
Library and Information Services	54
International and Provincial Relations	57
Administrative Policy and Services	61
Personnel	61
Data Processing	64
Finance	64
Public Relations	65
Administrative Services	67

Introduction

Three factors have dominated Labour Canada during 1975-76:

- . departmental restructuring and reorganization;
- . decentralization;
- . expansion of the Department's role, programs and services.

Reorganization of the Department began in 1974-75 when it became evident that changing socio-economic conditions in Canada demanded that Labour Canada redefine and strengthen its role in labour affairs.

Since the Department's last reorganization in 1966, the state of Canada's labour affairs has undergone a dramatic transformation. Public concern, born of the increasing number of disruptive disputes and an accelerated rate of inflation, has focussed on the country's industrial relations system; questions have been raised about the viability and efficacy of the collective bargaining process, about the impact of technological change on working conditions, about imbalance of wage levels, and about the quality of working life and the need for worker job satisfaction.

The Department's reorganization, based on an assessment of these changing needs, has resulted in a new and more flexible approach toward labour affairs.

The Department's aims and objectives are clearly stated in its newly defined role:

To promote and protect:

- (1) the rights of parties involved in the world of work;
- (2) a working environment conducive to physical and social well-being;
- (3) a fair return for efforts in the workplace; and in all cases to ensure equitable access to employment opportunities.

Reorganization means also that the Department is now divided into seven main groups, the functions of which are shared with the field offices. These are: Policy Coordination, International and Provincial Relations, Research and Program Development, Federal Mediation and Conciliation Service, Administrative Policy and Services, Organization and Program Implementation and Legal Services.

With its new structure, the Department is better equipped to work in partnership with all parties in labour affairs, to help pinpoint and analyse issues and problems, to search for equitable solutions and new techniques, and to act as an impartial catalyst.

Decentralization of the Department has been into five regions:

Mountain Region (headquarters Vancouver): takes in British Columbia, Alberta, the Yukon and the Northwest Territories.

Central Region (headquarters Winnipeg): includes Saskatchewan, Manitoba, and Northwestern Ontario.

Great Lakes Region (headquarters Toronto): encompasses the rest of Ontario.

St. Lawrence Region (headquarters Montreal): serves all of Quebec; and the

Atlantic Region (headquarters Moncton): embraces the three Maritime Provinces and Newfoundland.

It will make departmental programs and policies more relevant to those participating in the world of work. It also means that the Department's services are more readily accessible and responsive to the needs of the publics it serves.

Accompanying decentralization and inherent in reorganization is expansion of the programs and services offered by the Department, which will in future be playing a more substantive role in labour affairs.

Also during the period under review, Labour Canada was installed in new headquarters at Place du Portage in the National Capital Region.

In summary, 1975-76 has been one of change and consolidation for Labour Canada. With its more flexible approach, the Department's contribution to Canadian society generally, and the world of work in particular, will reflect a more influential and prominent role in labour affairs in the next decade.

Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by
Departmental Appropriations for 1975-76 and 1974-75
\$000's

	<u>1975-76</u>	<u>1974-75</u>
<u>Vote 1</u> - Labour - Program expenditures, the grants listed in the Estimates and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in International Labour Affairs	\$17,639	\$15,967
<u>Statutory</u> - Minister of Labour - Salary and Motor Car Allowance	26	17
<u>Statutory</u> - Payments of compensation respecting Public Service Employees (R.S.C. G-8) and Merchant Seamen (R.S.C. M-11)	7,775	6,904
<u>Statutory</u> - Contributions to Employee Benefit Plans	<u>1,307</u>	<u>1,077</u>
Total Program	\$26,747	\$23,965

Statement of Expenditures by
Departmental Activities for 1975-76
\$000's

	<u>1975-76</u>
Mediation and Conciliation Services	\$ 1,695
Research and Program Development	6,128
General Labour Services	3,105
International and Provincial Relations	491
Policy Administration	1,740
Operational Administration	5,261
Special Income Support Programs	551
Payments of Compensation Respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	<u>7,776</u>
Total Activities	\$26,747

Note - Comparable information by Departmental Activities for 1974-75 is not available because of the major reorganization of the Department in 1976.

Comparative Statement of Expenditures by
Object of Expenditure for 1975-76 and 1974-75
\$000's

<u>Sub-Activity</u>	<u>1975-76</u>	<u>1974-75</u>
Personnel	\$11,234	\$10,579
Statutory Payments Re: Compensation	7,775	6,904
Information	514	734
Professional and Special Services	3,494	2,454
Boards, Commissions and Conferences	655	426
All other	<u>3,075</u>	<u>2,868</u>
Total	\$26,747	\$23,965

Statement of Expenditures
by Activity for 1975-76
\$000's

Mediation and Conciliation Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1975-76</u>
Federal Mediation and Conciliation Services	\$ 123
Mediation and Conciliation	735
Arbitration Services	686
Program Planning and Technical Support	31
Superannuation	<u>120</u>
Total	\$1,695

Research and Program Development

<u>Sub-Activity</u>	<u>1975-76</u>
Assistant Deputy Minister's Office	\$ 127
Labour Data	1,799
Rights in Employment	430
Conditions of Work	412
Occupational Safety and Health	2,156
Employment Relations	333
Central Analytical Services	452
Superannuation	<u>419</u>
Total	\$6,128

(Cont'd.)

General Labour Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1975-76</u>
Atlantic	\$ 600
St. Lawrence	499
Great Lakes	782
Central	348
Mountain	584
Superannuation	<u>292</u>
Total	\$3,105

International and Provincial Relations

Total	<u>1975-76</u>
	\$ 491

Policy Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1975-76</u>
Minister's Office	\$ 536
Deputy Minister's Office	763
Organization Program Implementation Group	210
Policy Coordination Group	111
Superannuation	<u>120</u>
Total	\$1,740

(Cont'd.)

Operational Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1975-76</u>
Director General	\$1,513
Finance	179
Operational Services	995
Data Processing	514
Personnel	558
Public Relations	1,179
Superannuation	<u>323</u>
Total	\$5,261

Special Income Support Programs

<u>Sub-Activity</u>	<u>1975-76</u>
Transitional Assistance Benefits	\$ 7
Adjustment Assistance Benefits	<u>544</u>
Total	\$551

Payments of Compensation Respecting Public
Service Employees and Merchant Seamen

	<u>1975-76</u>
Total	<u>\$7,776</u>

Note: Comparable information by sub-activity for 1974-75 is not available because of the major reorganization of the Department in 1976.

Organization and Program Implementation

The Organization and Program Implementation Group is a temporary working group established to assist the Deputy Minister and departmental managers in ensuring the development of improved programs and organizational structures during the Department's reorganization and decentralization. The Group participates with management and employees in the elaboration of plans for change, proposes organizational and program change options and appraises the appropriateness of each option developed within the Department. The Group is responsible also for assisting management in the development and implementation of internal systems, policies and evaluative mechanisms. As well, this organization advises the Deputy Minister on necessary redirections arising from reorganization concerning programs, organizational structures, and financial and human resources. Where necessary, the Group becomes involved in co-ordinating the development and implementation of new programs.

Policy Coordination

The Policy Coordination Group became operational within the Deputy Minister's establishment in January 1975. The Group is responsible for identifying and reacting to policy matters of concern to the Department in broad and specific areas of economics, industrial relations, and social policy. Members of the Group formulate policy options for consideration by the Department and, upon approval, refine such policy options for interdepartmental and/or Cabinet consideration. The Policy Coordination Group has relied heavily on the expertise in various branches of the Department when preparing such materials.

The Group seeks to maintain, on behalf of the Department as a whole, a continuing liaison with other departments and agencies of the federal Government concerned with policies and programs impacting upon labour affairs, economic and social policy, in order to ensure that the Labour Canada perspective

on such policy issues and formulation is brought to bear and that the Department remains informed of and sensitive to significant issues under review and study elsewhere.

In the early months of its existence, Group members worked with the Department of Finance on the consensus exercise, with the Ministry of Transport on the revitalization of Canada's transportation policy, and with management and organized labour in the formation of the Canada Labour Relations Council, for which the Group served as Secretariat. The Canada Labour Relations Council was established to consider ways and means of promoting industrial peace by exploring methods and developing procedures by which labour and management might better reconcile their differences through constructive collective bargaining, thereby reducing conflict in their own and the public interest. Further, the Council was to review the role of government in labour relations, examine existing legislation, recommend additional programs and services which could be provided, and consider other means of reducing the frequency and duration of work stoppages in Canada.

The CLRC met on four occasions between July 23, 1975 and February 11, 1976 during which time Council members considered such projects as the establishment of a single organization to provide a common data base to all parties to the collective bargaining process, the rationalization of the collective bargaining process in certain industries, the improvement of arbitration services, and Canadian experiments in improving industrial relations at the workplace. These projects were well under way when the Canadian Labour Congress withdrew its participation in federal consultative bodies in March of 1976 in protest against the wage and price controls program.

During the year under review, members of the Policy Coordination Group served on a number of interdepartmental committees, including the Senior Ad Hoc Interdepartmental Committee on Labour Relations, the Interdepartmental Committee on Industrial Policies and Strategies, the Interdepartmental Committee on Railroad Passenger Transportation, the Interdepartmental Committee on the Development of the Maritime Code, the Interdepartmental Committee on Energy Conservation, the Interdepartmental Working Group on the Study of the North American Automotive Industry, and the Interdepartmental Committee on the Taxation of Women.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Industrial Relations Program was affected, structurally, by the administrative reorganization of the Department during the fiscal year. The Program, now known as the Federal Mediation and Conciliation Service, has been divested of the former Union-Management Services Branch and the Fair Employment Practices Branch to concentrate its efforts on the prevention and settlement of industrial disputes. Thus, besides the Mediation and Conciliation Branch, whose main responsibility remains the provision of conciliators, mediators and conciliation commissioners under Part V (Industrial Relations) of the Canada Labour Code, the Program now comprises Arbitration Services, a separate Branch concerned entirely with arbitration matters under the Code, and a research component, the Program Planning and Technical Support Branch.

The FMCS has been little affected, however, by the general decentralization that accompanied the departmental reorganization. Already geographically decentralized, with mediation and conciliation officers in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver, besides Ottawa, the FMCS has retained its structures whereby these offices report directly to the Director, Mediation and Conciliation Branch, at Ottawa.

Mediation and Conciliation

During the year ended March 31, 1976, the Mediation and Conciliation Branch had a caseload of 264 disputes. Of these, 246 were handled by conciliation officers or by industrial relations consultants, 11 were carried over from the previous fiscal year at the conciliation commissioner stage, four were handled directly by conciliation commissioners pursuant to Section 164(1)(b) of the Code; one was carried over at the conciliation board stage and two were not provided with any conciliation assistance pursuant to Section 164(1)(d) of the Code.

Of the 246 disputes handled, 134 were settled, 35 were referred to conciliation commissioners, and nine resulted in legal strikes. The remaining 68 disputes were still being dealt with at the close of the year.

Conciliation commissioners handled 50 disputes during the year, of which 27 were settled, 11 resulted in work stoppages and 12 were pending at March 31, 1976.

The one dispute carried over from the previous year was settled without a work stoppage, as were the two disputes for which no conciliation assistance was provided.

Over a five-year period, there has been a steady decrease in the number of disputes referred to a conciliation commissioner or conciliation board, accompanied by a corresponding increase in the number of disputes "no-actioned" pursuant to Section 166(c) of the Canada Labour Code (Part V). For comparison, in the two years before March 1, 1973, when the Canada Labour Code (Part V) was amended, only 16.7 per cent and 26.2 per cent, respectively, of the disputes not settled at the conciliation officer stage were "no-actioned."

During the 1973-74 and 1974-75 fiscal years, however, the percentage of "no-actioned" collective bargaining disputes increased steadily, and during the 1975-76 fiscal year, some 50 per cent of the 78 disputes not settled at the conciliation officer stage were "no-actioned."

It is the Department's belief that the resulting "crisis bargaining atmosphere" created by a "no-action" decision has a strong influence on the parties to revert to meaningful discussions, resulting in a much earlier settlement than if the dispute were given secondary stage conciliation treatment (i.e., conciliation commissioner and/or conciliation board).

Mediation and Conciliation Services

The disputes making the most demands on the Department's Conciliation Services during the 1975-76 fiscal year were those affecting airline, broadcasting, communications, grain elevator, longshoring, mining, railway, shipping and trucking operations.

Airline Operations

Toward the end of the year, the International Association of Machinists and Aerospace Workers, representing two bargaining units, some 175 maintenance employees and some 140 traffic and reservation employees, took legal strike action against Transair Limited. Following the efforts of a mediator, the parties resumed direct bargaining and were able to arrange settlements on May 28, 1975, and the operations of the company resumed shortly thereafter.

During the year, Air Canada was involved in two disputes, with the Canadian Air Line Pilots' Association, representing some 1,500 pilots, and with the Canadian Air Line Employees' Association, representing some 450 office employees in the company's finance branch in Canada. The parties were given conciliation assistance in attempts to help them revise their existing collective agreements. In the dispute affecting the pilots, the parties reached a settlement on January 14, but this was rejected by the union membership and both parties opted to resume direct negotiations and to request the assistance of the conciliation officer if further negotiations proved unsuccessful. At the end of the fiscal year, negotiations were continuing. In the Air Canada/CALEA dispute, the parties were unsuccessful in reaching a settlement before conciliation commissioner Duncan J. Jessiman and the union subsequently began rotating strike action on December 9, 1975. While these strikes continued, the parties resumed direct negotiations and at the close of the fiscal year were continuing their efforts to reach a settlement.

Broadcasting Operations

During the year, conciliation assistance was provided in three major negotiating sessions in which the Canadian Broadcasting Corporation was the employer: with the Canadian Wire Service Guild Local 213 of the Newspaper Guild, with the Canadian Union of Public Employees, and with the National Association of Broadcast Employees and Technicians.

Although the CBC and the Canadian Wire Service Guild were able to reach a settlement covering some 200 news employees, with the assistance of a conciliation officer, the disputes involving the Canadian Union of Public Employees, representing

some 2,200 office and professional employees and some 1,700 television production employees, and the National Association of Broadcast Employees and Technicians, representing some 2,300 technicians, were not resolved, despite the assistance of conciliation commissioner Stanley H. Hartt. The parties to both disputes then met in post-conciliation commissioner negotiations and were able to reach settlements. At the end of the fiscal year, the CBC-NABET settlement, reached on February 27, 1976, had been ratified by the union membership, but the CBC-CUPE memorandum of settlement, reached on March 23, 1976, following sporadic rotating strikes, was still in the process of being ratified.

Communications Operations

At the end of the previous fiscal year, the British Columbia Telephone Company and the Federation of Telephone Workers of British Columbia were involved in a dispute affecting some 10,000 plant, traffic, and clerical employees. After the report of conciliation commissioner Hugh G. Ladner was released, the parties resumed direct negotiations and on June 18, 1975, signed a two-year, revised agreement.

Another major communications dispute requiring departmental assistance involved Northern Electric Company (Installation - Western Region) and the Communications Workers of Canada, representing some 1,200 communications equipment installers at various locations in Ontario and Western Canada. The parties, who were attempting to revise their collective agreement that expired on October 31, 1975, were provided with full conciliation assistance without reaching a settlement and, at the end of the fiscal year, were continuing their post-conciliation commissioner negotiations.

Grain Industry Operations

On October 28, 1975, Alberta Wheat Pool, Burrard Terminals Limited, Pacific Elevators Limited, Saskatchewan Wheat Pool and United Grain Growers Limited, Vancouver, and Grain Workers Union Local 333, International Longshoremen's and Warehousemen's Union - Canadian Area, began direct negotiations in an attempt to revise their five collective agreements, which expired on November 30, 1975. The agreements covered some 600

grain handlers. On December 23, 1975, the Minister appointed the industrial relations consultant for the west coast grain handling industry to assist the parties in their negotiations and also to work with them in order to build a more constructive relationship in the grain-handling industry in the Vancouver Port area. At the close of the fiscal year, the parties were continuing to meet in direct negotiations with the industrial relations consultant.

The appointment of the industrial relations consultant followed an in-depth governmental review of the findings and recommendations of Mr. Justice E.D. Bayda of Regina, who was appointed earlier as the industrial inquiry commissioner to report on the relationship between labour and management in the grain-handling industry in the Port of Vancouver. Mr. Justice Bayda's appointment was made subsequent to the passage by Parliament on October 11, 1974 of Bill C-12, which legislated a collective bargaining settlement in the industry and ordered a resumption of work after a 46-day legal work stoppage, which had followed lengthy contract renewal negotiations and exhaustion of full conciliation procedures. Although the Government concluded that Mr. Justice Bayda's recommendations would tend to exacerbate the antagonisms existing in the industry, it accepted, in general terms, the inquiry commissioner's diagnosis of the industrial relations problems within the industry and consequently appointed the industrial relations consultant.

Longshoring Operations

At the close of the 1974-75 fiscal year, a major dispute between the Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's Association was affecting the Ports of Montreal, Québec City and Trois-Rivières. While mediation sessions were under way, the 2,400 longshoremen began legal strike action on March 31, 1975, and longshoring activities at the three ports came to a standstill.

On April 24, 1975, Bill C-59, St. Lawrence Ports Operations Act, 1975, providing for an immediate resumption of longshoring operations at the affected ports, received Royal Assent. The longshoremen, however, remained off the job until May 13. After operations were resumed, the membership of Local 375 in Montreal decided to defy the return-to-work

legislation and invoked an illegal work stoppage from May 30 to June 5. Subsequently, the Department of Justice took legal action and certain union members and Local 375 were prosecuted for violating Bill C-59 and the Canada Labour Code.

On June 26, 1975, in response to a joint request from the Maritime Employers' Association and Local 375 in Montreal, the Minister of Labour appointed Mr. Roland Tremblay, Q.C., as referee, pursuant to Section 8 of Bill C-59, to assist the parties in interpreting and incorporating amendments to their collective agreement. The referee successfully completed his assignment and reported to the Minister of Labour on October 22, 1975. Mr. Tremblay, at the close of the fiscal year, was pursuing an additional task, at the request of the Minister, concerning the general workings of the ILA's agreements in all three St. Lawrence Ports.

Two other major disputes, involving some 3,300 longshoremen and some 439 longshore foremen and affecting 11 west coast ports, were carried over from the preceding fiscal year. One dispute involved the British Columbia Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union - Canadian Area; the other, 13 shipping companies and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen Local 514. Near the close of that year, the 3,300 longshoremen affected by these negotiations, and who had begun legal strike action on March 2, 1975, had rejected a mediated settlement arranged by W.P. Kelly, Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, and were continuing strike action, along with the 439 foremen, who had joined the picket lines on March 23.

As the situation was seriously affecting the movement of grain, and thus Canada's grain export commitments, Parliament decided to legislate an end to the work stoppage with the passage, on March 24, of the West Coast Ports Operations Act, 1975. Consequently, longshoring activities at the 11 ports resumed on March 27, 1975. Following the resumption of work and pursuant to Sections 7 and 13 of the special legislation, the Minister of Labour appointed the Honourable Mr. Justice P.D. Seaton as arbitrator to deal with the remaining issues in dispute. The arbitrator brought down his binding awards on May 30, 1975.

At the close of the year, the Maritime Employers' Association, Port of Halifax, and the International Longshoremen's Association, representing some 650 longshoremen, were arranging to meet with conciliation commissioner Judge Nathan Green of Halifax, in a further attempt to revise their existing collective agreement, which expired on December 31, 1975. The appointment of Judge Green as conciliation commissioner on March 18, 1975 followed the parties' unsuccessful efforts to reach a settlement at the conciliation officer stage.

Mining Operations

Four major collective bargaining disputes affecting the mining industry of the Yukon Territory and Northern Ontario were dealt with by conciliation officers during the year. In the Yukon, both Whitehorse Copper Mines Ltd., Whitehorse, and United Keno Hill Mines Ltd., Elsa, were negotiating separately with United Steelworkers of America in an attempt to revise their existing collective agreements, which expired on December 31, 1975 and February 26, 1976, respectively. At the close of the year, both disputes were being handled by a conciliation officer, appointed January 28, 1976 in the Whitehorse Copper Mines dispute, affecting some 111 mine employees, and on January 23, 1976 in the United Keno Hill Mines dispute, affecting some 215 production and maintenance employees.

In Northern Ontario, a conciliation officer was appointed to deal with two disputes, both of which involved the United Steelworkers of America: one, at Denison Mines Limited, Elliot Lake, Ont., involved some 630 mine, plant and mill employees, the other, at Rio Algom Mines Limited (Nordic Section and Quirke Section), Elliot Lake, involved some 700 mine, plant and mill employees. In both cases, the parties were unable to reach a settlement despite the assistance of the conciliation officer and were subsequently told by the Minister that no further conciliation assistance under the Code would be provided. The parties to both disputes then resumed post-conciliation officer negotiations and settlements were arranged in January and subsequently ratified by the union memberships.

Railway Operations

At the end of the preceding fiscal year, the United Transportation Union (T), representing some 90 trainmen, and three shopcraft unions, representing some 220 shopcraft employees, had taken legal strike action against the Algoma Central Railway. On receipt of a joint request from the parties, on May 23, the Minister of Labour appointed a mediator to deal with both disputes. While both bargaining units remained on strike, the mediator met with the parties and was able to arrange a settlement of the two disputes. The union members subsequently ratified the terms of settlement and the company resumed operations on June 6, 1975.

On February 12, 1976, the Minister appointed the Honourable Emmett M. Hall of Saskatoon as conciliation commissioner to assist Canadian National Railways, Canadian Pacific Limited, various shortline railways, and 16 operating and non-operating rail unions represented by the Associated Railway Unions, who were attempting to negotiate revisions to their collective agreements, covering some 95,000 railway employees, that had expired on December 31, 1975. The commissioner proceedings, which began on February 25, 1976, were continuing at the end of the year.

Both major railways, CNR and CP Rail, were involved in negotiations also with the Brotherhood of Locomotive Engineers in an attempt to revise collective agreements that expired on December 31, 1975 and March 15, 1976, respectively. At March 31, 1976, this dispute, affecting some 4,250 engineers, was being dealt with by a conciliation officer.

Shipping Operations

During the fiscal year the Council of Marine Carriers, Vancouver, was involved with the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, representing some 375 unlicensed personnel, the Canadian Merchant Service Guild, representing some 1,200 licensed personnel, and the Seafarers' International Union of Canada, representing some 350 unlicensed personnel, in an attempt to negotiate revisions to collective agreements that expired on September 30, 1975. After a breakdown in direct negotiations, the Minister appointed two conciliation officers to deal jointly with the

three disputes. On December 6 they arranged a settlement covering the unlicensed personnel, and on December 10 a settlement covering the licensed personnel. By the close of the fiscal year, all three settlements had been ratified.

Conciliation assistance was granted also in major negotiations between the Canadian Lake Carriers Association and the Canadian Marine Officers' Union, the Canadian Merchant Service Guild and the Seafarers' International Union of Canada, covering some 3,000 licensed and unlicensed personnel. On March 11, the parties began meeting with conciliation officers and at the close of the year proceedings were continuing.

A third major dispute involved the St. Lawrence Seaway Authority and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers. It was handled by two conciliation officers and the parties signed revised one-year collective agreements.

Trucking Operations

A major trucking dispute during the year involved Transport Labour Relations of British Columbia (representing certain member companies in the cartage industry under federal jurisdiction) and General Truck Drivers and Helpers Union Local 31 and Teamsters Union Local 213. After a breakdown in direct negotiations, the parties met with conciliation officers in a further attempt to revise their collective agreement which expired on December 31, 1975. Proceedings were continuing at the close of the fiscal year.

Other Proceedings

Applications for Consent to Prosecute

During the year, the Minister received seven applications for consent to prosecute under Section 194 of the Canada Labour Code (Part V--Industrial Relations). Since the inception of the legislation on March 1, 1973, there have been nine applications for consent to prosecute. Of this number, five were granted, two were withdrawn and two lapsed.

Applications for Consent to Refer Certain Complaints to the Canada Labour Relations Board

Section 187(5) of the Canada Labour Code (Part V--Industrial Relations) provides that, except with the consent in writing of the Minister, no complaint shall be made to the Canada Labour Relations Board under Section 187(1) in respect of an alleged failure to comply with Sections 148, 184(3)(g), 185(a) or 185(b). During the year, the Minister received 13 such applications for his consent to refer complaints to the Board. Consent was granted in 10 cases, two applications were withdrawn and one lapsed.

Industrial Relations Consultants

After two years' experience, the Industry Specialist Program was modified and the now-termed Industrial Relations Consultants are no longer restricted to one major national industry. The consultants still use the techniques of preventive mediation and early mediation, but apply their skills to a variety of industries under federal jurisdiction. During the year the consultants were called upon to undertake a number of ad hoc assignments designed to improve the industrial relations climate.

Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code (Part V--Industrial Relations) are required, pursuant to Section 155, to contain a provision for final settlement, without work stoppage and by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration or alleged violation. Where parties to collective agreements are unable to agree on the choice of an arbitrator or where arbitration board nominees are unable to agree on the choice of a chairman, collective agreements usually provide that the Minister of Labour can make the appointment upon request by the parties or board nominees.

This action by the Minister is not a statutory requirement, but is a service rendered by him in order to ensure that the full intent of Section 155 of the Code is complied with.

During the year, the Minister received 59 applications from parties to collective agreements and/or arbitration board nominees requesting that he appoint single arbitrators and arbitration board chairmen. Appointments were made in 46 cases. Of the remainder, the applications either were withdrawn or lapsed, or other arrangements were made by the parties.

Program Planning and Technical Support

The Program Planning and Technical Support Branch of FMCS came into being with the departmental reorganization in 1975. Essentially, it is composed of the research support function formerly provided to the Industrial Relations Program by the Federal Industries Division of the Economics and Research Branch, together with some of the program and policy support and related staff functions previously performed on an ad hoc basis by members of the former Conciliation and Arbitration Branch.

The Branch provides operational research support to mediation and conciliation officers at headquarters and in the field. Much of this work is performed on an industry specialization basis, with officers having a prime responsibility for one or two industries. In addition, the Branch assists the Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, and other FMCS units in the evaluation of current programs and development of new approaches. Policy issues arising from industrial relations situations in federal industries are analysed and positions are developed for discussion within FMCS and subsequently for departmental and interdepartmental consideration. The development of commentaries and positions on other policy matters requiring an FMCS viewpoint is also the responsibility of the Branch.

Research and Program Development

Labour Data

As part of the research and program development area, the Labour Data Branch collects, processes and disseminates labour-related data through ongoing surveys to meet the research and pay determination needs of the Department, the federal Government, some provincial governments, unions, management and research organizations. Included are surveys of wages and working conditions, strikes and lockouts, labour organizations, and collective bargaining negotiations and settlements.

The Branch also administers the Department of Labour-University Research Program. Thirteen grants totalling \$40,000 were awarded to graduate students and university faculty members under this program, which supports research in the economic and social aspects of industrial relations.

The Branch is divided into three divisions: Collective Bargaining, Labour Organizations and Labour Disputes, and Surveys.

Collective Bargaining Division

The Collective Bargaining Division collects, analyses and prepares reports on collective agreement settlements and the terms of collective agreements. It also maintains a library of 12,000 collective agreements, as well as copies of a variety of health, welfare and pension plans.

The Division continued publication of the monthly Collective Bargaining Review and the annual Calendar of Expiring Agreements. The Review highlights the terms of major collective agreement settlements covering 500 or more employees (excluding construction industry agreements), and the Calendar lists the agreements expiring during the calendar year.

In addition, the Division published a quarterly bulletin on Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements. This bulletin includes three statistical series: the first contains the average level of base rates as a result of settlements reached during the period under review, the second contains similar data for those settlements that contained a cost-of-living clause, and the third contains indexes of changes in average base rate levels for all major agreements in force. An annual review of these wage developments was also published.

A bulletin was published on Cost of Living Allowance provisions in collective agreements, based on an analysis of approximately 2,500 agreements.

The Division continued its co-operative arrangement with the Ontario Ministry of Labour for the publication of a monthly report on Collective Bargaining Settlements in Ontario. This report contains information on the major terms of settlement for all collective agreements covering 200 or more employees.

In co-operation with the Canadian Construction Association, the Division analysed settlements in the construction industry that provided information on trends of wages and working conditions in the industry.

A report on Provisions in Major Collective Agreements Covering Employees in certain Transportation, Communications, Trade, Utilities and Service Industries in Canada (1975) was published. This study presents a statistical analysis of the main provisions in major collective agreements for each of the industries and for all of the industries combined.

The Division responded to an increasing number of requests for specialized information from unions, management, other government sources and researchers. The planning and programming for increased retrieval capacity continued.

Labour Organizations and Labour Disputes Division

The Labour Organizations and Labour Disputes Division collects, processes and disseminates information on labour organizations in Canada, and on work stoppages due to strikes and lockouts.

During the year under review a combined 1974-75 edition of Labour Organizations in Canada was published. This directory presents summary statistics on the size and structure of the labour movement, and details on national and international unions, independent local organizations, central labour bodies, and other labour-related organizations. Statistics on union membership by industry and by province were published in The Labour Gazette. Information for these publications, and for use in responding to inquiries, is obtained from the returns filed by unions in compliance with the Corporations and Labour Unions Returns Act (administered by Statistics Canada), and by direct survey of labour organizations not covered by the Act.

Statistics on strikes and lockouts were published in The Labour Gazette, in a monthly bulletin on Work Stoppages, and in an annual report, Strikes and Lockouts in Canada. The annual report contains current and historical statistics of time lost in work stoppages as well as some details on each stoppage directly involving 100 or more workers. The information is compiled from reports received from Canada Manpower Centres across the country, from an interchange of information with provincial labour departments, and from various other sources.

An extensive study on Union Growth in the Sixties was published. This study examines union membership trends by province and industry, and provides new information on membership in organizations of public service employees, teachers and nurses.

A growing interest in unions and work stoppages has resulted in more frequent and more complex requests for statistics, including interpretations of trends and comparative analysis. Requests come from other government departments, provincial governments, labour, management and the public.

The Division also maintains, for public inspection, files of non-confidential information on individual unions, as required by the Corporations and Labour Unions Returns Act.

Surveys Division

The Surveys Division collects, analyses and disseminates data on occupational rates of pay and on certain working conditions of employees in Canadian industry. The Division also conducts a survey on the distribution of rates of pay in establishments falling under the Canada Labour Code, which is primarily used for minimum wage purposes.

The results of the October 1, 1974 survey of occupational rates of pay were published during the year. The 1975 survey was undertaken and preliminary data returned to the participating establishments. The final results of the survey are being published in a series of 30 separate community reports under the general title Wage Rates, Salaries and Hours of Labour. The reports show mean, median, decile and quartile rates of pay by major industry group, establishment size and union/non-union classification for cross-industry and specific industry occupations. Information on standard hours of work is also included.

The annual publication Working Conditions in Canadian Industry presents information on the incidence and details of such practices as hours of work, paid holidays and paid vacations, for office and non-office employees, by province and industry. The report also presents the degree of unionization in the establishments covered.

Occupational Safety and Health

During the past year work continued with management and union representatives across the country in the development of comprehensive safety programs. Accident investigation continued to receive major emphasis, because it provides good means of

identifying problems leading to discussion of programs of safety management. An improved method of assessing the effectiveness of accident prevention activity of establishments was developed and successfully introduced. The status reports prepared in the regions provided information in a consistent format from which new programs were planned or changes recommended to already scheduled work programs to meet changing conditions.

The demand for consultation services continued to grow. Although most involved existing operations and procedures, these services are more and more being sought at the planning or design stages of projects.

Complaints by individual employees and their representatives continued to require about 10 per cent of total staff time. Many of the complaints involved sanitation, atmospheric conditions and personal protective equipment.

The beneficial effects on corporate safety programs from safety audits conducted in previous years are becoming increasingly apparent. The audit program was therefore continued, with a total of 10 audits conducted during the year. Most of these were in the transportation industry, e.g., railway shops, trucking companies, airlines and pipelines.

The interpretation and enforcement of the Canada Motor Vehicle Hours of Service Regulations required a greater amount of staff time than in the previous year.

Agreements for safety inspection services were renegotiated with the provinces, and in some cases new procedures were developed and operational changes introduced, so that better use of the full benefits of provincial inspections could be made. New agreements for enforcement services to check for excessive driving time by interprovincial truck drivers were negotiated with the appropriate provincial agencies in the four Atlantic Provinces and the Northwest Territories. Negotiations were continued for similar agreements in the other provinces.

The unsatisfactory accident prevention situation at Devco remains basically unchanged, with the Disabling Injury Frequency Rate still in excess of 300*, despite the continuing efforts of the Department's Sydney office through technical consultation and enforcement of the regulations. The Commission of Inquiry set up in 1974 completed its report. Implementation of many of the Commission's recommendations is under way and drafting of amendments to the Coal Mine Regulations, incorporating some of the recommendations, is continuing.

Closer contacts were developed with labour unions through local meetings and participation in national conferences such as Canadian Labour Congress, 9th Biennial Conference on Occupational Safety and Health, in Winnipeg, and the International Association of Machinists (Aircraft) Safety Conferences in Montreal, Toronto and Edmonton.

Two ministerial inquiries concerning major fires and explosions were conducted during the year. These involved a fire in No. 26 Colliery, Devco, Sydney, in June 1975, which led to an extended closure of the mine; and an explosion and fire at the Burrard Elevator Company terminal grain elevator in Vancouver that resulted in eight fatalities and almost complete destruction of the elevator. The latter inquiry was not completed at year's end.

The number of technical surveys conducted was increased in all regions. The principal health hazards evaluated were those associated with dusts, fumes, noise and inadequate ventilation. Most of the surveys were conducted by regional staff with assistance and/or guidance from the Hazard Evaluation Section. The developing awareness of health hazards in the workplace has meant that a greater amount of staff time was required for technical surveys this year than in previous years.

$$\text{*Disabling Injury Frequency Rate} = \frac{\text{Number of Disabling Injuries} \times 1,000,000}{\text{Number of Hours Worked}}$$

Accident Prevention Division

Safety Audits

Ten safety audits were conducted during the year, five of which were regional and five multi-regional. No national audits were scheduled. During the preparation of the annual work schedule it was determined by the Regional Safety Offices that in-depth surveys (i.e., safety audits) were required to evaluate the effectiveness of the accident prevention programs in the transportation industry. For this purpose, the organizations identified consisted of four companies in the trucking industry, a railway shop, an airline, a pipeline, and the Western Region of Transport Canada (Air). The remaining two audits were conducted within the National Defence Department and the feed mill industry. The recommendations in audits of previous years were implemented after further contact and consultation by the Regional Safety Offices.

Accident Investigations

More than half of the available man-hours were again devoted by the regional offices to the establishment of improved accident investigation and reporting procedures. This program included the field investigation of more than 450 accidents, compared with almost 700 investigations during 1974-75. This reduction can be attributed mainly to travel restrictions and staff shortages.

Through the accident investigation training program, employers continued to show developing awareness that time spent in properly investigating accidents often results in economies, improved industrial relations and humanitarian benefits. For example, a follow-up by headquarters staff of an investigation into an accident in a regional branch of the Bank of Canada resulted in recommendations that led to a revised work procedure and machine-guarding requirements in each of the bank's nine branches. As a direct result, machine output has been increased by approximately one third and a hitherto dangerous machine has been rendered safe.

Further evidence of the effectiveness of the program to improve accident investigation and reporting techniques was apparent in the better quality of the completed accident investigation report forms now being submitted by employers.

One aspect of this program, in addition to that of providing practical field training for supervisors in the techniques of accident investigation and reporting, is that contact with employers can evoke discussion on many safety-related matters. Improvements in accident cause identification, leading to remedial measures that remove hazards, have caused many managers to appreciate that responsibility for many of the fundamental causes is in their hands alone. This in turn has promoted better industrial relations by reducing the number of employees being unjustly held responsible.

Safety Training

Safety training was again concentrated primarily on accident investigation and reporting, using either case studies or the departmental film, "The Unplanned," as training aids. Most training sessions continued to be directed to management representatives, but as the benefits of safety training emerged, the need to provide similar training to employee representatives became evident. Therefore, several meetings were held to provide to union members information on safety training programs and explanations of Part IV of the Canada Labour Code.

Another new aspect of training has been the promotion of safety courses within the Canadian educational system. For example, a safety course developed and promoted by the Montreal Regional Office, with background information from the Educational Services Section, is to be taught at the School of Technology in Montreal.

The cassette filmstrips produced by the Educational Services Section continue to receive good reviews and many requests for them are received. The film entitled "Safety Around Small Aircraft," completed during the year, has been viewed with great interest and is being used by most establishments within the Public Service and federal enterprises that are the main users of charter aircraft on field operations. Transport Canada is considering supplying all airports with a copy of the program.

The Transportation Services Section devoted a more than normal amount of time to training or assisting the regional staff to train provincial agency personnel and trucking industry people on the requirements of the Motor Vehicle Hours of Service Regulations and their enforcement. Cassette filmstrips were used to good advantage as a training aid in this program. Many companies used them in their training programs.

Consultation Services

Requests for technical training and other information, advice and assistance were received from a wide variety of employers and employees during the year. All enquiries were answered either by referrals within the Department or to other sources such as provincial or municipal agencies and industry associations. Requests for interpretation and application of regulations and Treasury Board standards continue to be a significant operations requirement. Advice on measures to enable compliance under the Motor Vehicle Hours of Service Regulations was the most frequently sought information.

Increasingly, organizations are consulting with the regional offices prior to construction of new facilities or modifications to existing buildings or structures, to ensure that the requirements of the Regulations or Standards will be met. For example, a transport company requested the Regina office to review plans for a new office and warehouse building to ensure that sanitation facilities complied with the Regulations; and the Transport Design Section of Canada Transport (Air Services) requested the Toronto office for consultation to ensure that Treasury Board Safety Standards and Construction Standards were incorporated in the designs for extensive construction at Toronto International Airport.

Complaints

Complaints covered a wide range of subjects, from requested intervention over the repositioning of a supervisor's desk (which was blocking an aisle), in Winnipeg, to inadequate ventilation in No. 26 Colliery, Sydney. Often the complaints were made by unidentified persons by telephone or by letter to the Regional Safety Officers; and several were made directly to the Minister or through other ministers. All complaints

were resolved, either by Labour Canada staff or through referral to an appropriate agency. The number of complaints increased in some areas and decreased in others, but there was no significant change in the total number of complaints received compared with the previous year.

Technical Surveys

Technical Surveys continued to increase. Tests and studies were conducted in many different categories, some of which were noise, fumes, toxic chemicals, lighting, inadequate ventilation, asbestos, explosion hazards and dust. The surveys usually revealed hazardous work environments that required the implementation of remedial measures.

More than 100 grain elevators were tested for dust concentration and silica content of dust during the year. These surveys were continued in accordance with a program initiated in 1974 to have ongoing dust surveys in country and terminal elevators. The joint (with National Health and Welfare) program of investigation of the hazards of grain dust was continued, with the aim of establishing Threshold Limit Values for dust, both total and respiratory, that can be used as standards for acceptable working conditions in the grain industry.

Noise surveys were conducted in both the public and private sectors. Some of the more significant surveys were conducted in the public sector on runway sweepers, data processing equipment and grinding equipment; and in the private sector on dredges and on equipment in railway shops and grain elevators. Where excessive noise levels were identified, remedial measures were instituted. Agreement was reached with a railway company to carry out, during 1976-77, a comprehensive study of noise exposures in one typical shop in Montreal, to determine the requirements for a company-wide hearing conservation program.

Welding fume surveys, conducted primarily in railway shops, were carried out in several regions. Recommendations for improved ventilation facilities, proper work procedures and the use of personal protective equipment were accepted and implemented by management. Asbestos pollution surveys were conducted by the Regina Office at two locations: National

Defence Department and Department of Regional Economic Expansion, both in Saskatoon. Results of the surveys revealed no pollution problems. Surveys such as lighting, ventilation and others, were carried out during the year, occasionally as the result of a complaint or special request, but most often as part of a visit to a workplace to verify that conditions met Statutory or Treasury Board Standards.

The past year has been the most active year to date with respect to technical surveys and this trend will probably continue during the next fiscal year because of the growing awareness of health hazards in the workplace.

Program Management

Work with employers to promote improved management of safety programs in federal enterprises continued at a high level and was based primarily on the recommendations made in reports on the status of companies' accident prevention programs and subsequent plans for deficiency correction.

During the year, status reports were prepared on 107 different establishments or their subdivisions, 62 in the private sector and 45 in the public service. These reports provide a ready source of information on the strengths and weaknesses of accident prevention programs of establishments and suggest the action needed to correct deficiencies. Twenty-five program improvement plans were prepared following the identification of weaknesses through status reports and safety audits.

Several significant program improvements were implemented as a result of field and headquarters activities during the year. Examples are:

1. A major effort to improve Air Canada's accident prevention activities at Toronto International Airport was undertaken by the Toronto office of Labour Canada. Meetings with company management resulted in their commitment to become personally involved, and to improve accident investigation activities and the quality of their inspection program. A major improvement was shown in the standard of accident investigation. In addition, a protective footwear program was initiated for specific areas of the airport.

2. The manual handling of wheel blanks has been eliminated in a railway shop in Transcona, Manitoba. This resulted from action initiated by the Winnipeg office in 1973. The program is being extended to similar locations.
3. As a result of a departmental investigation, a transport company in Edmonton that carries dangerous chemicals provided product data sheets to warn employees of the hazards when handling the cargo. These data sheets include characteristics of the chemicals, handling procedures, personal protective equipment required and procedures in the event of a spill.
4. Inspections at a railway repair shop in Montreal indicated a need for emergency lighting. This deficiency is currently being corrected.
5. In Nova Scotia, the Sydney office was instrumental in getting first-aid stations manned on a 24-hour basis in the Princess and No. 26 Collieries.

Several national or multi-regional projects were begun or completed during the year: (a) All Nygren 3-spindle drills located in the Bank of Canada (nine agencies) were brought into compliance with the Canada Machine Guarding Regulations with the results previously noted. (b) A project was undertaken to develop safe work procedures for the inspection and maintenance of cableway structures and equipment used by Environment Canada employees while collecting hydrometric data. (c) The first draft of an inspection and maintenance manual, developed by the Water Survey Division, was reviewed by the Branch. (d) A program initiated in 1974 to have all movable bulkhead doors in railroad cars modified for safety was continued, and completion is expected during the first half of 1976-77.

Accident Compensation Division

The Accident Compensation Division administers the Government Employees Compensation Act, under which employment injury benefits are provided for some 335,000 employees--an increase of approximately 5 per cent from 1974-75--in 116 federal

departments and agencies covered. The number of accepted claims for work injuries totalled 27,700. Fifty-seven per cent of the claims were for compensation or "lost time" accidents. Almost 43 per cent of all claims were for medical aid only. The number of fatal claims increased from 16 in 1974-75 to 26 in 1975-76. In addition, there were 158 reports for injuries that required only first-aid treatment; 431 claims were not accepted because the reported injury did not result from a work-related accident.

Pensions are being paid monthly to approximately 2,425 employees, former employees or their dependants for injuries arising out of and in the course of the injured person's employment. (See Table 1 for gross compensation and administration expenses.)

During the year, 968 employees who were injured in accidents in which third parties were involved elected to claim compensation under the Government Employees Compensation Act, thereby subrogating their rights of action against the third party to Her Majesty: 1,050 cases were disposed of either by settlement or by determining that a case against the third party could not be substantiated, and 94 cases were referred to the Department of Justice for further action. A total of 1,022 claims was still under active consideration at the close of the year. Of a total revenue of \$247,760 from settled third-party claims, the amount of \$67,916 was distributed to 77 claimants. The balance was retained to cover costs of the claims.

A portion of gross compensation disbursements and administrative expenses are recovered from most of the Crown agencies whose employees are covered under the Act. Some of these agencies reimburse the Consolidated Revenue Fund for the actual cost of their accidents plus an administration charge; others pay an assessment, computed as a percentage of payroll, just as industries are assessed under the provisions of the provincial Workers' Compensation Acts.

The Division, with the approval of Treasury Board, provides workmen's compensation coverage for persons employed on special government-sponsored programs when coverage is not available from a provincial Workmen's Compensation Board. This coverage has been provided for the Opportunities for Youth Program, the Local Initiatives Program, the Local

Employment Assistance Program, Outreach and the Federal Labour Intensive Program. Approximately 140 claims were received for persons employed on those projects. The cost of these claims is recovered from the departments sponsoring the programs.

During the year, senior officials of the Division attended several seminars and instructed employer and union representatives in workmen's compensation as it applies in the Public Service. Information material was prepared in English and French and distributed, to acquaint federal government employees with their rights and responsibilities in connection with employment injuries.

See Table 2 for distribution of the year's claims by province and type of claim. The number of disabling injuries and the disabling injury frequency rate by department and agency are shown in Table 3.

Merchant Seamen Compensation

The Merchant Seamen Compensation Act is administered by the Merchant Seamen Compensation Board, which is composed of three senior Public Service employees appointed by the Governor in Council. The Chief of the Accident Compensation Division is the Secretary to the Board.

The Act provides compensation coverage for seamen employed on ships registered in Canada or chartered by demise to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada while such ships are engaged on a foreign or home trade voyage as these voyages are described in the Canada Shipping Act. It does not apply when the injured seaman is entitled to benefits provided by the Government Employees Compensation Act or under provincial workmen's compensation legislation.

The employer is responsible for the costs of compensation, as awarded by the Board, and is required to carry insurance to cover his risks arising under the Act.

Additional payments, as permitted by Section 31 of the Act, were authorized for six dependent children who attained the age of 18 but were still attending school. Supplementary pensions were paid from the Consolidated Revenue Fund to 22 widows of seamen who died as a result of accidents in the course of their employment, and to 11 dependent children. For a statistical summary of claims received during the last five years, see Table 4.

Safety Inspection Agreements

Safety inspection agreements were renegotiated and/or reviewed in all provinces where the existing agreements expired during the fiscal year 1974-75 to ensure continuance of the service being performed on behalf of the Canada Department of Labour and where operation of these agreements was mutually satisfactory.

The provincial departments with whom agreements were reviewed or renegotiated during the year are:

<u>Newfoundland</u>	- Department of Manpower and Industrial Relations
<u>Prince Edward Island</u>	- Department of Labour - Workmen's Compensation Board - Department of Municipal Affairs
<u>Nova Scotia</u>	- Department of Labour
<u>New Brunswick</u>	- Department of Labour and Manpower
<u>Quebec</u>	- Department of Labour and Manpower
<u>Ontario</u>	- Ministry of Labour
<u>Manitoba</u>	- Department of Labour - Workers' Compensation Board
<u>Saskatchewan</u>	- Department of Labour

Alberta

- Department of Labour
- The functions of the Accident Prevention Division of the Workers' Compensation Board of the Province of Alberta were taken over by the Alberta Department of Labour effective April 1, 1976. As a result the agreement with the Workers' Compensation Board of Alberta was cancelled and these services were incorporated in the agreement with the Alberta Department of Labour.

British Columbia

- Department of Labour
- Department of Public Works

Northwest Territories

- Commissioner of the Northwest Territories

PROVINCIAL INSPECTIONS, APRIL 1975 - MARCH 1976

	<u>Public Service</u>	<u>Federal Enterprises</u>	<u>Total</u>
Boilers & Pressure Vessels	5,886	2,210	8,096
Elevating Devices	2,207	1,693	3,900
Electricity & Gas	300	456	756
General Safety	<u>1,922</u>	<u>3,659</u>	<u>5,581</u>
Total	10,315	8,018	18,333

SAFETY OFFICER REGISTRATIONS UNDER SECTION 87 OF THE CANADA
LABOUR CODE as of March 31, 1976

There are 1263 Safety Officers registered in accordance with
Section 87, Canada Labour Code. There were 417 cancellations
during the year.

Federal

Labour Canada	49
Transport Canada	1
Treasury Board	1
Health & Welfare Canada	<u>15</u>
Total	66

Provincial

	<u>Boilers</u>	<u>Elevators</u>	<u>General</u>	<u>Totals</u>
NFLD.	7	3	-	10
N.S.	6	3	4	13
N.B.	10	4	23	37
P.E.I.	3	8	3	14
QUE.	48	15	131	194
ONT.	46	48	256	350
MAN.	18	2	31	51
SASK.	17	3	47	67
ALTA.	50	13	160	223
B.C.	28	21	185	234
N.W.T.	1	-	3	4
YUKON	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Totals	234	120	843	1,197

Table 1

Government Employees Compensation Act:
Compensation Disbursements and The Federal Government's Share of
Administration Expenses, by Province

<u>Province</u>	<u>Compensation Disbursements 1975-76</u>	<u>Share of Administration Costs Charged for Year 1975</u>	<u>Total¹</u>
Newfoundland	\$ 97,710.20	\$ 10,694.47	\$ 108,404.67
Prince Edward Island	34,105.11	4,228.00	38,333.11
Nova Scotia	471,173.44	48,966.62	520,140.06
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation).	2,582,141.33	264,884.38	2,847,025.71
Nova Scotia (CBD - Old Silicosis)	318,455.47	-	318,455.47
New Brunswick	151,366.90	26,927.31	178,294.21
Quebec	2,822,986.87	343,489.00	3,166,475.87
Ontario	2,916,323.85	357,000.00	3,273,323.85
Manitoba	221,458.38	51,700.00	273,158.38
Saskatchewan	625,083.56	84,674.79	709,758.35
Alberta	980,464.42	119,025.02	1,099,489.44
British Columbia	946,696.49	144,000.00	1,090,696.49
Payments respecting locally engaged employees outside Canada	10,880.30	-	10,880.30
Total	\$12,178,846.32	\$1,455,589.59	\$13,634,435.91

¹ Includes disbursements for claims arising out of special work-creating programs which amounted to \$156,000.00.

Table 2

Government Employees Compensation Act:
Accident Claims Reported, by Province and Type of Claim, 1975-76

Province	Minor Injuries		Disabling Injuries				Total
	First ¹ Aid	Medical Aid	Compensation	Injury ² Leave	Permanent Disability	Fatal	
NEWFOUNDLAND	2	135	30	134	-	-	311
PRINCE EDWARD ISLAND	-	58	7	56	-	1	123
NOVA SCOTIA ³	9	1,637	1,681	953	36	2	4,498
NEW BRUNSWICK	10	497	37	324	4	-	892
QUEBEC	2	2,081	370	3,234	28	3	5,741
ONTARIO	66	4,154	550	4,666	4	3	9,549
MANITOBA	4	425	122	457	-	16	1,024
SASKATCHEWAN	2	455	156	354	6	5	990
ALBERTA	19	812	129	950	5	3	1,939
BRITISH COLUMBIA	26	1,299	169	1,196	6	9	2,745
YUKON & NORTHWEST TERRITORIES	18	307	88	50	3	1	469
OUTSIDE CANADA	-	5	2	1	-	-	8
TOTAL	158	11,865	3,341	12,375	92	27	28,289 ⁴

¹ Included in total claims reported.

² Cases in which salary is continued in lieu of compensation.

³ Includes 2,275 claims from the Cape Breton Development Corporation.

⁴ Does not include 140 claims arising out of special projects.

Table 3

Injury Statistics¹

A. Public Service Departments

<u>Department</u>	<u>No. of Disabling Injuries</u>	<u>Disabling Injury Frequency Rate²</u>	<u>Total Injuries</u>	<u>Injuries Per 100³ Employees</u>
Agriculture	286	14.95	677	6.90
Auditor General's Office	0	0	3	0.83
Canada Labour Relations Board	1	5.57	1	1.09
Canadian Government Printing Bureau	12	3.42	19	1.06
Canadian Grain Commission	53	25.45	109	10.21
Canadian Int'l Development Agency	5	2.79	11	1.20
Canadian Penitentiary Service	545	30.77	1,021	11.24
Canadian Radio-Television Commission	1	1.28	2	0.50
Canadian Transport Commission	7	4.42	10	1.23
Commissioner of Languages	-	-	0	-
Communications	11	2.58	26	1.19
Consumer and Corporate Affairs	22	4.35	47	1.81
Energy, Mines and Resources	51	6.77	145	3.75
Energy Supplies Allocation Board	-	-	0	-
Environment	214	9.02	571	4.69
External Affairs	10	1.00	28	0.54
Finance	5	3.60	8	1.12
Government House	0	0	1	1.12
House of Commons	46	10.26	103	4.48
Immigration Appeal Board	-	-	0	-
Indian Affairs and Northern Development	370	14.62	807	6.22
Industry, Trade and Commerce	8	1.44	20	0.70
Information Canada	11	16.12	24	6.86
Insurance	0	0	2	1.05
International Joint Commission	-	-	0	-
Justice	5	2.19	6	0.51
Labour	2	1.38	7	0.94
Law Reform Commission	-	-	0	-
Library of Parliament	2	6.22	4	2.42
Manpower and Immigration	78	2.93	172	1.26
National Capital Commission	52	26.30	114	11.24
National Defence	2,649	34.89	4,766	12.24
National Energy Board	0	0	2	0.63
National Health and Welfare	139	7.00	282	2.77
National Library	3	3.15	4	0.82
National Museums of Canada	9	4.75	31	3.19
National Revenue:				
- Taxation	119	4.09	257	1.72
- Customs and Excise	105	5.51	247	2.53
Post Office	6,682	64.23	10,414	19.52
Privy Council Office	1	1.06	2	0.41
Public Archives	9	6.33	23	3.16
Public Service Commission	18	2.27	39	0.96
Public Works	274	15.16	564	6.08
Regional Economic Expansion	56	13.41	99	4.62
Representation Commissioner	-	-	0	-
Royal Canadian Mounted Police	52	9.30	101	3.52
Science and Technology	2	7.12	2	1.39
Secretary of State	4	0.73	16	0.57
Senate	2	4.10	9	3.60
Solicitor General	2	4.58	2	0.89
Statistics Canada	49	4.80	97	1.85
Supply and Service	130	7.53	243	2.74
Tariff Board	-	-	0	-
Tax Review Board	-	-	0	-
Transport:				
- Administration	6	2.61	16	1.36
- Marine Services	348	27.09	786	11.93
- Air Services	337	12.66	746	5.46
Treasury Board	3	1.88	5	0.61
Unemployment Insurance Commission	73	3.30	161	1.42
Urban Affairs and Housing	1	1.65	5	1.61
Veterans Affairs	282	17.06	389	4.59
Total	13,152	22.84	23,246	7.87

B. Government Agencies Not Subject to Treasury Board Occupational Safety Policy

Department	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injury Per Emplo
Atlantic Pilotage Authority	1	4.66	4	3.
Atomic Energy Control Board	-	-	0	
Atomic Energy of Canada	98	9.67	249	4.
Bilingual Districts Advisory Board	-	-	0	
Canada Deposit Insurance Corporation	-	-	0	
Canadian Arsenal Limited	35	34.12	60	11.
Canadian Broadcasting Corporation	148	6.34	379	3.
Canadian Council of Resource Ministers	-	-	0	
Canadian Film Development Corporation	-	-	0	
Canadian Saltfish Corporation	-	-	0	
Central Mortgage and Housing Corporation	34	4.95	76	2.
Company of Young Canadians	-	-	0	
Crown Assets Disposal Corporation	0	0	2	2.
Defence Construction (1951) Limited	0	0	3	1.
Defence Research Board	21	5.37	39	1.
Economic Council of Canada	0	0	1	0.
Eldorado Aviation Limited	2	19.72	6	11.
Eldorado Nuclear Limited	94	49.09	225	22.
Farm Credit Corporation	1	0.74	2	0.
Fresh Water Fish Marketing Corporation	79	204.61	143	72.
Great Lakes Pilotage Authority	2	8.41	5	4.
Indian Claims Commission	-	-	0	
Inter. Development Research Centre	0	0	2	0.
Inter. Northwest Atlantic Fisheries Commission	-	-	0	
International Pacific Halibut Fisheries Commission	-	-	0	
International Pacific Salmon Fisheries Commission	1	7.02	4	5.
Laurentian Pilotage Authority	-	-	0	
Medical Research Council	-	-	0	
National Arts Centre Corporation	8	8.06	18	3.
National Film Board	8	4.27	12	1.
National Harbours Board	179	43.26	315	14.
National Research Council	55	9.07	128	4.
Northern Canada Power Commission	37	35.73	118	22.
Northern Transportation Company Ltd.	57	39.61	168	22.
Pacific Pilotage Authority	2	17.09	3	5.
Public Service Staff Relations Board	-	-	0	
Royal Canadian Mint	116	74.55	218	27.
Science Council of Canada	1	9.68	2	3.
Seaway International Bridge Corporation Limited	0	0	1	4.
Saint Lawrence Seaway Authority	91	36.83	187	14.
Standards Council of Canada	-	-	0	
Teleglobe Canada ⁴	9	4.45	26	2.
Sub-Total	1,079	14.59	2,396	6.
Cape Breton Development Corporation	1,617	254.05	2,071	63.
Total	2,696	33.56	4,467	10.

¹ Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1975-76.

² "Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million man-hours worked.

³ "All Injury Rates" are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from man-hours worked on the basis of 1,950 man-hours per man-year.

⁴ Formerly Canadian Overseas Telecommunications Corporation.

Table 4

Merchant Seamen Compensation Act--Statistical Summary

	Shipping Companies Covered	Seamen Employed (Approx.)	Claims Received	Temporary Disability Awards	Permanent Disability Awards	Fatal Accidents
1971-72	30	2,000	31	26	3	2
1972-73	26	1,850	33	31	5	2
1973-74	27	1,900	28	18	5	2
1974-75	23	1,600	31	14	3	1
1975-76	21	1,500	31 ¹	13	2 ²	1

¹ 13 claims could not be considered as they did not come within the scope of the Act. At the end of the year, no decision had been made in 4 claims.

² 2 Permanent Disability Awards were made in claims reported in prior years.

Conditions of Work

Fair Wages and Hours of Work Act

During the year the Conditions of Work Branch issued 5,156 schedules of labour conditions to contracting authorities. This compares with 4,654 schedules issued during the fiscal year 1974-75 and 4,768 during 1973-74.

Enforcement Activities under the Fair Wage Legislation

All complaints about failure of contractors to comply with the standards were investigated. In addition, a policy of planned inspections was maintained. During the year, inspections were made of wages and hours of work and other labour conditions being observed by contractors on government contracts. Of the 546 inspections carried out, 427 involved main contractors and 119 subcontractors. The corresponding figures for 1974-75 were 933, 817 and 116.

The enforcement of the required labour conditions and fair wages schedules during 1975-76 resulted in the collection of \$74,811.59 from 74 contractors for distribution to 749 workers owed wages by the contractors. During 1974-75 arrears amounted to \$93,187.26 affecting 1,104 employees of 83 contractors.

Fair Wage Rates

During the year, 4,754 fair wage rates were revised to apply to government contracts and 608 rates of pay were recommended to apply to employees of government departments and agencies as a result of 134 requests for classifications not included on the Appendix A wage schedules.

Wage surveys were conducted by the Regional Offices; who recommended and revised previous wage rates for inclusion in tendering documents to apply on all construction and service contracts under federal jurisdiction.

Rights in Employment

Labour Canada works toward the elimination of discrimination in employment through legislative deterrents and various programs promoting equal employment opportunities. The Rights in Employment Branch, composed of the Women's Bureau and the former Fair Employment Practices Branch, strives to ensure that each individual is treated equally in the pursuit and attainment of well-being in employment.

The Department administers Part I (Fair Employment Practices) of the Canada Labour Code, which prohibits discrimination in employment on the basis of race, national origin, colour or religion; Part III (Labour Standards) ensures equality of pay between male and female employees performing the same or similar work in the same industrial establishment. The Rights in Employment Branch is a member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) and the International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA). Both organizations provide a forum for the exchange of information and expertise on issues in human rights enforcement.

Complaint Investigation

Pursuant to Part I of the Code, the Branch investigates written allegations of discrimination in employment. During 1975-76, the Branch dealt with 185 allegations of unfair employment on various grounds. Of these, 37 warranted the appointment of a Fair Employment Officer to conduct formal investigations: 27 were completed and the remaining 10 were carried over to the following year. Of the cases completed with officer assistance, 17 were resolved and 10 complaints were dismissed as being without foundation. The remaining 148 allegations were outside the scope of the Code and the Branch was not able to deal with them in a formal way.

In some cases, informal approaches were made in the interest of improving relations between an employer and an employee or job applicant making the allegation. In other cases where the matter complained of was under the jurisdiction of a province or territory, the Branch made the appropriate referral. In many cases it was able to help the complainant by providing information and counsel. Since January, the regional offices have been dealing with complaints under Part I of the Code (Fair Employment Practices) and providing the same service as the former Fair Employment Practices Branch.

Promotion

During the year the Branch continued an active program of promoting among minority groups and the public, a knowledge of rights under Part I of the Code and of Branch programs. This was accomplished through visits to Native Indian communities, as well as to grade schools and high schools, and by participating in university and church discussion groups.

Canadian Experience

Prior to re-organization, the former Fair Employment Practices Branch had been involved in what is called the Inter-Group Employment Relations Program. Greater emphasis is now being placed on assisting persons whose work experience has been elsewhere to adjust to the Canadian work situation. An initial project, a study of "Canadian experience," is under way. It involves an in-depth examination of the meaning of Canadian experience used by some employers as a job qualification and its effect upon immigrant job applicants. Information gained will be used to prevent unfair usage of the term as a job qualification and to provide information to immigrants on circumstances in which it may be a valid qualification.

Women's Bureau

The Women's Bureau is carrying out a study of equal pay for work of equal value, including existing statutory provisions and the use of job evaluation techniques to determine equal value. This is in keeping with recommendations of the Royal Commission on the Status of Women and will provide the Bureau with information necessary to determine a position on this important question and will help clarify the issues involved.

In 1975 the Department sponsored the study, Part-Time Work in the Canadian Economy, which was carried out by Marianne Bossen of Winnipeg. This study was a direct result of Recommendation 28 of the Royal Commission on the Status of Women: "That the federal Government undertake a study of the feasibility of making greater use of part-time work in the Canadian economy." Two other studies sponsored during International Women's Year were: a doctoral thesis, Women in Management: An Experimental Study of the Effects of Sex and Marital Status of Job Performance Ratings and Promotion Decisions, and a university staff member's study, Job Status and Sex Composition as Factors Influencing Male-Female Earnings.

In 1975, the Bureau, in co-operation with the Public Relations Branch, sponsored radio promotions on equal employment opportunity and equal pay for the same or similar work. In that year the Bureau issued an expanded edition of Women in the Labour Force: Facts and Figures, and a revised version of The Law Relating to Working Women.

During 1975 a seminar of provincial Women's Bureaus and agencies with similar responsibilities was convened. This resulted in the formation of a committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation to provide an ongoing opportunity for the formal exchange of ideas and developments in areas of common concern. The Women's Bureau will act as the secretariat of the committee.

By virtue of a Cabinet Document the Department has responsibility for the Affirmative Action Program for women employed in companies that contract goods and services to the federal Government. The vast majority of companies in this program come within provincial labour jurisdiction, which fact necessitates a high degree of co-operation between these

levels of government. The Departments of Labour and Manpower and Immigration are co-operating in the preparation of the Affirmative Action guidelines. These guidelines will be offered to federal jurisdiction employers on a consultative basis.

Human Rights Information Centre

The Department has an active research program on women and visible minorities and is in the process of developing a Human Rights Information Centre, which will be made available to Human Rights agencies, Departments of Labour, interested organizations and the general public. The centre is tied into data base information services available through the National Library of Canada and will soon have a capacity of filling requests on a variety of topics. The centre will be able also to refer users to local information centres across Canada.

Employment Relations

During the year, the Industrial Relations Research Division of the Economics and Research Branch and the Union-Management Services Branch were merged to form the new Employment Relations Branch. Consistent with the decentralization policy of the Department, the delivery of the programs gradually became the responsibility of the Regions. The preparation of research material combined with the development of programs and support to the Regions, geared to the improvement of employer-employee relationships, is one of the main functions of the new Branch. The Branch is made up of three divisions: Research, Program Development and Program Support.

Research

A report, which examines the results of 41 significant Canadian experiments aimed at improving industrial relations at the workplace, was prepared by the Branch in December 1975 for the use of the Canada Labour Relations Council. Another request by the Council for an in-depth study on four of the most outstanding cases was conducted by the Branch in February 1976. Although these studies were made for the use of the Canada Labour Relations Council, the material is now being reviewed with the participants in the project to establish its suitability for general distribution.

The seventh issue of Industrial Relations Research in Canada was published. This is an inventory of research in industrial relations undertaken by academic institutions, private individuals and federal and provincial government departments.

Three other publications were produced and distributed during the year. They are: Contract Rejection in Industries Under Federal Jurisdiction, An Outline of the Canadian Labour Relations System and Directory of Employee Associations in Canada Having Industrial Relations Functions. A paper on strikes during the term of collective agreements was presented at the annual meeting of the Statistics and Research Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation and a paper on technology and worker discontent was presented to a working party of the Science Council of Canada.

Program Development

Over the years, the Department of Labour has participated in labour education in a number of ways. For example, grants have been made to unions and educational organizations for labour education purposes, research projects and conferences have been sponsored, and departmental officials have participated directly from time to time.

During the year, it was decided to integrate and extend these activities and to develop a program aimed at assisting labour leaders and potential labour leaders to acquire a better knowledge and understanding of the Canadian labour movement in the context of the economic and social framework of Canada.

The Branch has continued to promote a constructive and continuous relationship among industrial relations practitioners through the formation of labour-management committees. More than 2,600 committees are listed with the Branch at this time.

Four conferences were organized during the year in co-operation with a steering committee composed of local representatives of union, management, civic and government representatives.

The main objective of the conference program is to provide a forum, at the community level, wherein union and management representatives can meet and exchange views and, through participation in the deliberations, learn better ways and means of seeking solutions to problems of common interest.

The first conference was held in Charlottetown, P.E.I., on April 2, 1975. "Working Together" was the theme discussed by the 178 delegates drawn from various organizations throughout the province. Management represented 50 per cent of the attendance and unions 30 per cent; the remaining 20 per cent were from the clergy, academic and government groups.

"The Development of Better Procedures for Preventing Labour-Management Disputes" was the theme of the second conference. It covered Northwestern Ontario and was held in Thunder Bay, Ontario on May 23, 1975. Forty-two per cent of the 233 delegates were from unions; 40 per cent from management and 18 per cent from academic institutions, and provincial and federal governments.

The discussions at the third conference were based on the theme "Is There a Better Way--Can the Adversary System be Improved--What are the Alternatives?" It was held at Jordan Station, Ontario, on October 2, 1975 and the 266 delegates were drawn from the Niagara Peninsula. Forty-six per cent were from unions, 41 per cent from management and the remaining 13 per cent from academic and government bodies.

Brantford, Ontario was the site of the fourth conference, held on February 5, 1976. The 283 delegates, 49 per cent of whom represented management; 36 per cent, unions, and 15 per cent academic and government groups, discussed the theme "A Realistic Approach to Industrial Relations."

Program Support

Special efforts were directed toward revitalizing existing committees. An audio-visual program, composed of 15 slides dealing with the most common pitfalls facing a committee, was provided to each office to assist labour affairs officers to deal with employment relations matters.

In response to numerous demands for material on pre-retirement planning, the Branch produced an information package on the subject. It is designed to provide the users with sufficient information to adapt a generalized pre-retirement training model to meet the particular needs of different industrial and occupational groups.

Teamwork in Industry, a monthly tabloid newspaper containing informative articles about the various types of union-management relations problems, and how they have been overcome, was published until December 1975. The publication was suspended pending a complete review of all Branch publications in order to adapt them to the new objectives of the Department.

About 12,000 copies of Collective Bargaining: How to Make it Work were distributed. This booklet stresses the importance of a sound union-management relationship before bargaining begins. It was distributed to industrial relations practitioners at conferences and through requests received by the Branch.

Library and Information Services

The Library and Information Services Directorate was created as a result of Labour Canada's reorganization. The directorate consists of the Legislative Analysis Group (formerly Legislative Research Branch), the Library, a clipping service and the Records Management Group.

Legislative Analysis

The Legislative Analysis Group conducts research into and advises and informs on labour laws, their regulations, related administrative practices and interpretations by courts, administrative tribunals and government agencies in all jurisdictions in Canada. Further services include the answering of specific inquiries and the preparation of regular publications and studies.

The publication program consists of two annuals, Labour Standards in Canada and Human Rights in Canada. The former is a summary of employment standards legislation, which includes minimum wage, statutory holidays, maternity leave, hours of work and other topics; and the latter is a summary of human rights legislation. Also included in the program is a semi-annual, Legislative Review, which is a synopsis of legislative developments in the fields of industrial relations, employment standards, human rights, apprenticeship, industrial safety and health, and workmen's compensation. A continuing legislative series is also published over the course of the year in the Department's monthly, The Labour Gazette. Numerous studies are also made available for reference. These include Industrial Noise, Airborne Particulates, Workmen's Compensation: The Farm Worker and Collective Bargaining Legislation for Special Groups in Canada. Highlights of Major Developments in Labour Legislation was prepared for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

Besides assisting other federal Government departments and provincial governments with their research, the Legislative Analysis Group also served a number of foreign countries. These included Brazil, Barbados, Great Britain, Fiji, Australia, Japan, U.S.A., and U.S.S.R.

Clipping Service

The clipping service produces daily folders of photocopied labour-oriented press clippings culled from Canadian newspapers for the use of senior Labour Canada staff and others.

Records Management

The Records Management Group provides a centralized storage, retrieval, distribution and retirement service for documentation relevant to departmental programs and objectives.

Library Services

The Library provides a wide range of services to the Department and makes its resources available to other government, industrial, university and public libraries, and to individual students, teachers and researchers. The collection deals with such fields as industrial relations, economics, labour standards, occupational safety and health, equality of job opportunity, the safeguarding of human rights in labour matters, and others. Library holdings include a comprehensive collection of journals in industrial relations and economics, labour union proceedings, labour papers and annual reports. Publications of the International Labour Office make up a very important part of the collection. The Library also contains a unique collection dealing with Canadian labour history.

Library services include the prompt supply of information, more extensive literature search, preparation of bibliographies, and distribution of a weekly Library Bulletin listing recently indexed articles and new accessions to the book collection. A biweekly publication, Tables of Contents, lists the contents of recent issues of major industrial relations and economics journals. Articles requested from the two are made available on request in photocopy form.

During the year the Library began microfilming selected Canadian labour papers published in the previous four years as part of a regular program to preserve this material in a unique collection.

Holdings of older journals and bound labour papers, located in a compact storage area apart from the main library collection, were reorganized to allow easier retrieval of material of historical importance.

At the request of the National Human Rights Information Centre, the Library began a long-term project to prepare bibliographies that will become an essential part of the Centre's information resources.

A statistical survey of the requirements of departmental library users was undertaken as part of a continuing program to evaluate library services to the Department.

International and Provincial Relations

The IPR Program is responsible for co-ordinating Canadian participation in the work of the International Labour Organization; for promoting a better understanding of the labour policies and the industrial relations programs of other countries for purposes of policy development in Canada; and for strengthening federal-provincial relations in the labour field.

The Program organized the sixth meeting of federal and provincial Deputy Ministers of Labour on ILO Questions, held in Ottawa on May 8 and 9, 1975 and chaired by the Deputy Minister of the Canada Department of Labour. The main items on the agenda of the 60th Session of the International Labour Conference, held in Geneva in June 1975, were discussed and a number of ILO Conventions that had been reviewed at the previous meeting (May 1974) were examined again. Two Conventions adopted by the ILO Conference in 1974 and studied by the Program during the year were reviewed to determine the degree of Canada's compliance with them and the prospects of their being ratified. These Conventions dealt with occupational cancer and paid educational leave.

The Program acts as the Secretariat for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. This association, which groups the federal and provincial Departments of Labour, provides a vehicle for exchanges of views and experience in the labour field. The 34th Annual Meeting was held in Yellowknife, N.W.T., July 6 to 11, 1975. Don Gardner, Deputy Minister of Labour of Alberta, was elected President. Work of the various C.A.A.L.L. committees throughout the year included discussions in January 1976 by the reconstituted Occupational Safety and Health Committee on the exchange of information between Canadian jurisdictions and the establishment of a "hazard alert" system.

The first Tripartite National Meeting on ILO Questions was convened by the Program in September 1975. The meeting discussed the Canadian position with respect to several ILO Conventions, considered procedures for federal-provincial consultation and other steps to make the ILO's work better

known and more useful in this country, and reviewed other ILO activities, including research, publications, and technical assistance to developing countries.

Programs Division

The Programs Division has continuing responsibility for Canada's tripartite participation in the activities of the ILO as well as in other international organizations, including the OECD.

In the year under review it co-ordinated Canada's participation in the 60th Session of the International Labour Conference, which met in Geneva in June 1975. The Conference adopted Convention 141 and Recommendation 149 concerning Organizations of Rural Workers and their Role in Economic and Social Development; Convention 142 and Recommendation 150 concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources; and Convention 143 and Recommendation 151 concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equal Opportunity and Treatment of Migrant Workers.

The Division co-ordinated Canada's participation in the Technical Conference on the Public Service, which was held in Geneva in April 1975; the Third Technical Tripartite Meeting for Mines other than Coal Mines, Geneva, May 1975; the Ninth Session of the Iron and Steel Committee, Geneva, September 1975; the Preparatory Technical Maritime Conference, Geneva, October 1975; and the Eighth Session of the Chemical Industries Committee, Geneva, February 1976.

The Branch represented Canada at four sessions of the ILO Governing Body, the 196th in May 1975, the 197th in June 1975, the 198th in November 1975, and the 199th in February 1976.

Activities of the Education, Manpower and Social Affairs Committee of the OECD continued to be of interest to the Department, especially the Working Party on Industrial Relations, where it was represented.

The Division is responsible also for the organization, administration and general conduct of training programs for ILO-sponsored fellows and other overseas trainees under bilateral training programs. In the course of the year under review, some 20 programs were arranged.

International Standards Division

The International Standards Division continued to analyse various ILO Conventions considered most relevant to Canada, comparing the requirements of such Conventions with relevant federal and provincial legislation in order to clarify the degree of their implementation in Canada, and indicate what further action would be required to fully comply with, and eventually ratify, such Conventions.

In particular the Division, in co-operation with the provinces, finalized for publication detailed analyses of the actual situation in Canada with respect to ILO Conventions dealing with occupational safety and health, namely, Radiation Protection, Benzene Poisoning, Occupational Cancer, Guarding of Machinery, Maximum Weight, Hygiene (Commerce and Offices).

The Division prepared, in co-operation with the provinces, replies to the ILO questionnaires on "Working Environment" and "Employment and Conditions of Work and Life on Nursing Personnel" and prepared Canada's position with respect to various technical items on the agenda of the 60th Session of the ILO Conference in June 1975.

In co-operation with other departments, briefing papers were prepared for the sixth meeting of Deputy Ministers of Labour on ILO Questions; and the Division co-ordinated the preparation of reports to the ILO on the implementation of Conventions ratified by Canada.

International Information Services

The International Information Services co-ordinates the activities of the three Labour Counsellors posted in Brussels, London and Washington, and processes, analyses, and disseminates information on labour and social matters received from the Counsellors and other international sources.

In the course of their work, the Labour Counsellors attend, as observers or representatives of Canada, various ILO and OECD meetings as well as national and international trade union Congresses.

Administrative Policy and Services

Personnel

Under the Organization Plan of October 14, 1975, the Personnel Branch became part of the Administrative Policy and Services Program. Demands by line management grew significantly as a result of the reorganization as did the activities of all divisions of the Personnel Branch, while at the same time there was a reduction in staff. Demands by the central agencies for liaison and for participation in special projects almost doubled. It is anticipated that this will continue to impose a heavy workload on all divisions of the Branch.

Human Resources Planning

Continuous effort is directed toward the development of the Department's human resources. Although the development program for the Administrative Support staff is ongoing, a further internal Administrative Trainee Program was planned to serve the needs of the Department's regional offices. This program, which will lead to labour officer positions, is expected to be implemented in October 1976 and will run for approximately two years. In the training sector progress is being made in the development of short- and long-term programs in response to and in anticipation of new and different organizational requirements.

A submission concerning the Equal Opportunities sector has been approved by the Deputy Minister and reviewed by the Treasury Board; several of the recommendations are being integrated into the development plans. One nomination was made to the Career Assignment Program which was successful and two additional nominations are expected to be made for

1976-77. Participation in the program imposes a heavy administrative burden on the limited resources of this area of the Branch.

Staffing

In response to the reorganization of the Department, special staffing procedures were in effect which gave employees first opportunity to compete for new positions.

During the year, 245 positions were staffed. Of these, 174 were filled through internal recruitment and 71 were staffed as a result of interdepartmental or outside competitions. The number of appointments within the officer groups was 155 compared with 90 at the support level.

Compensation – Classification

The Department was represented on the project team to review the secretarial standard. A new classification plan that eliminated the "rug-ranking" element was approved, and all departmental positions allocated to this subgroup were converted to the revised classification levels. Incumbents of the positions were automatically converted to the new levels.

Officers participated in a number of task forces set up to implement the departmental reorganization.

The section saw a significant increase in the workload and in demands for advice and guidance from the newly instituted regional offices. There was a marked increase in the requirements for information from the Treasury Board. Quarterly reports are required on the senior executive complement, the departmental organization chart, and the new "30K authority," which restricts the number of allowable positions with maximum salaries of \$30,000 or more.

Officers attended meetings at the Treasury Board to discuss the proposed payment for the use of both official languages. The proposals centred around the job complexity factor as a supplement to the classification system. To date, no final decision on this project has been reached.

Staff Relations and Employee Services

Thirteen meetings of the Union-Management Consultation Committee were held during the year and issues discussed were mainly related to reorganization and decentralization. Eight grievances were received; two were sustained, five denied and/or abandoned and one was dismissed. The move from Ottawa to Hull generated increased activity in the staff relations area. A UMCC subcommittee enquired into accommodation and facilities in Place du Portage and a report has been prepared and distributed to all employees.

The main project, to be completed during the year, is a series of staff relations courses to be offered to line managers.

New collective agreements recently negotiated have for the most part been for one year only, and so the extra activity caused by the settlements will begin again in 1977. Because of the new provisions of the Superannuation Act, a substantial increase in retirements has resulted in an added volume of work for the Personnel Services Section.

Official Languages

The Government's decision to implement Part II of the Official Languages Resolution became the major motivating force and influence on the section's work over the year. A Departmental Co-ordinating Committee was formed to oversee the implementation of the three parts of this policy--the language of work, work instruments, and the creation of units working in French--and the section carried out staff work under the Committee's direction. In mid-November, the Committee submitted a proposed implementation plan on behalf of the Department and

with some adjustments it was accepted by the Treasury Board Secretariat. However, changes in government policy with regard to the implementation of Part II have made it necessary to review the Department's plan and a new committee has been formed. It is anticipated that much of the section's work in the current fiscal year will result from its involvement in the ongoing process.

Implementation of the existing designation plan continues, with employees regularly enrolling in and completing continuous language training in order to meet the language requirements of their positions.

Data Processing

During the past year, the emphasis within the Data Processing Branch was on upgrading existing computer application systems, thereby reducing the cost of operating such systems on a commercial service facility. In line with this objective, computer systems supporting the Annual Wage Rate and Salary Survey were extensively redesigned to provide direct publication of computer-printed output. Feasibility studies were also completed to explore the possibility of accepting data in machine-readable media from major survey respondents.

Preliminary design of an integrated Collective Bargaining and Agreements System began late in the year. This project marks the first implementation of a computer resident Data Base Management System for the Department and further development in this area is anticipated.

Finance

The Accounting and Allotment Control Section of Financial Services directed considerable effort to redesigning financial procedures, both within the Section and the Department, in order to improve controls on all aspects of financial activity

in the program. Procedures and policy were documented and distributed to all budget areas in the form of a Financial Administration Guide. In line with this same intent, a system of financial signing authorities was established and communicated throughout the Department. Considerable progress in educating administrators in financial policy and procedures was achieved through periodic question-and-answer sessions as procedural changes were introduced.

The Planning and Reporting Section of Financial Services decentralized the budgeting system during 1975-76 and introduced a commitment reporting system to aid managers in the control of expenditures.

Public Relations

The Public Relations Branch continued to draw public attention to departmental roles, programs and services. During the 1975-76 period, it assisted in the holding of tripartite discussions between labour, management and government. Three important meetings were arranged between Joe Morris, President of the CLC, the Prime Minister, Labour Minister John Munro, and government officials. There was a good representation from the major newspapers, TV and radio networks.

The Branch maintained close relations with the media, responding to several hundred enquiries and arranging numerous interviews and press conferences with senior departmental officials. The weekly Labour Journalists' Report continued to be popular with industrial relations journalists and lay reporters. There was also an increased demand for the Branch's Labour News Headlines, an abbreviated version of labour news, taken from dailies across Canada. Background notes on various departmental concerns were prepared and issued to representatives of the news media. There was an increase in major addresses by the Minister to unions, industrial relations groups and other organizations.

No major advertising programs were instituted during the 1975-76 period owing to financial restraints. The Branch continued, however, to service local and regional union publications with advertising copy of an institutional nature.

During the year, 11 synchronized slide-sound programs were produced, and new panels and film segments developed for the exhibitions and displays program. A major audio-visual program on Fair Employment Practices, Labour Standards and Women's Bureau was completed. As in previous years, an inventory of the National Industrial Relations Film Library was taken in all distribution centres throughout the country. Old titles were withdrawn, worn prints replaced, and new titles added. Scripting on the Department's proposed film, The Grievance, was suspended temporarily owing to financial cutbacks. A survey to determine the demand for departmental audio-visual aids in the field of industrial relations was also held in abeyance, as were Teamwork in Industry/Travail d'Equipe dans l'Industrie, the Department's monthly tabloid on the world of work, and the Department's in-house paper, pending a review of departmental publications.

The Branch set up displays at conferences and conventions in communities from Vancouver to St. John's, Nfld.

The Labour Gazette reached its 75th year of publication with a new look and new policy. Its motto, "a national journal of labour affairs devoted to a better work environment," reflects its determination to play a leading role in enhancing understanding of the changing socio-economic climate. During the 1975-76 period, the Gazette mirrored many significant events in the field of labour affairs. National in scope, but international in outlook, the Gazette covered important developments in dispute settlement, human rights, and working conditions. It continued to be an impartial forum for discussion of important problems and issues affecting the world of work. Several of its articles were reprinted or quoted in other publications.

Special anniversary numbers of The Labour Gazette and its sister publication, La Gazette du Travail, were published during this fiscal period to commemorate 75 years of publishing.

Administrative Services

The Administrative Services Division of the former Financial and Management Services Branch was, at the end of the fiscal year, in the process of becoming a branch. As a result of the need for centralized administrative functions and responsibilities, the new branch, which will bear the name, Operational Services, will take over the following responsibilities: word processing, graphics and design, printing, accommodation and materiel services, forms management and distribution services.

La Direction a dressé des étalages lors de conférences et de congrès qui ont eu lieu partout au pays, de Vancouver à St. John's (Terre-Neuve).

La Gazette du travail et The Labour Gazette sont entrées dans leur 75e année d'existence et ont fait beau neuf avec une présentation et une orientation nouvelles. Leur but, qui est d'être un journal national du travail dévoué à la création d'un meilleur milieu de travail, montre leur détermination de jouer un rôle de premier ordre pour autant qu'il s'agisse de faire mieux comprendre le climat socio-économique en voie d'évolution. Au cours de 1975-1976, La Gazette a attiré l'attention sur de nombreux faits marquants d'actualité dans le monde du travail. De portée nationale, mais d'esprit international, La Gazette a abordé différents sujets touchant les règlements des conflits de travail, les droits de l'homme et les conditions de travail. Elle continue d'être une tribune impartiale où de graves problèmes concernant le monde du travail peuvent être abordés. D'autres publications ont d'ailleurs reproduit ou cité plusieurs de ses articles.

Des numéros spéciaux d'anniversaire de La Gazette du travail/The Labour Gazette ont été publiés au cours de cet exercice.

Services administratifs

La Division des services administratifs de l'ancienne Direction des services financiers et administratifs se trouvait, à la fin de l'exercice 1975-1976, en voie de transformation. Elle devait être élevée au rang de direction pour mieux répondre au besoin de centralisation des fonctions et responsabilités administratives. Sous le nom de Services opérationnels, elle regroupera les services suivants: Traitement des mots, Graphisme, Imprimerie, Services des locaux et du matériel, Gestion des Formules et Services de distribution.

La Direction a maintenu des relations étroites avec les médias; elle a répondu à plusieurs centaines de demandes de renseignements et organisé de nombreuses entrevues et conférences de presse avec des hauts fonctionnaires du Ministère. La Revue de presse à l'intention des chroniqueurs du travail, publiée chaque semaine, est toujours aussi populaire auprès des journalistes en relations industrielles et autres journalistes. Il y a eu augmentation de la demande du bulletin de la Direction intitulé Le travail - Actualités qui résume l'actualité quotidienne dans le monde du travail au Canada. Les membres de la Direction ont établi, à l'intention des représentants des médias, une documentation très variée portant sur le Ministère. Enfin, le ministre a adressé la parole plus souvent que l'année précédente aux syndicats, aux groupes de relations industrielles ainsi qu'à d'autres organismes.

Etant donné les restrictions financières, aucun programme important de publicité n'a été lancé au cours de 1975-1976. Toutefois, la direction a continué de placer des annonces officielles dans les publications des syndicats locaux et régionaux.

Au cours de l'exercice, 11 programmes de diapositives avec bandes sonores ont été réalisés; on a produit de nouveaux panneaux et des séquences filmées pour le programme d'expositions et d'étalages. Un programme audio-visuel important traitant des domaines d'activité des directions des justes méthodes d'emploi et des normes de travail et du Bureau de la main-d'œuvre féminine fut achevé. Comme par les années passées, tous les centres de distribution au Canada ont participé à l'inventaire de la cinématique nationale des relations industrielles. De vieilles productions ont été supprimées, des films endommagés par l'usage ont été remplacés et de nouvelles acquisitions ont été ajoutées à la collection. Le Ministère a dû cesser temporairement la rédaction du scénario de son film Le grief à cause de restrictions monétaires. On a également suspendu une enquête sur le nombre de demandes de documents audio-visuels dans le domaine des relations industrielles; par ailleurs, la rédaction de Teamwork in Industry/Travail d'équipe dans l'industrie, revue mensuelle du Ministère sur le monde du travail, et celle d'une autre publication interne, ont été interrompues en attendant une révision des publications du Ministère.

La Section de la comptabilité et du contrôle des crédits de la Division des services financiers a déployé des efforts considérables pour remanier la procédure financière à la fois à l'intérieur de la section et pour l'ensemble du Ministère afin d'améliorer le contrôle dans tous les domaines d'activité financière dans le cadre du programme.

On a distribué à tous les secteurs d'établissement du budget un guide d'administration financière qui indique la procédure et la politique à suivre; en même temps et dans la même intention, on a établi un système d'autorisations de signature en matières financières que l'on a communiqué à tout le Ministère. On a accompli des progrès considérables au chapitre de la formation d'administrateurs en matière de procédés et de politiques financières grâce à des réunions périodiques d'information sous la forme "question-réponse" à mesure que des changements ont été instaurés.

La Section de la planification et des rapports des services financiers, a décentralisé le système d'administration des budgets en 1975-1976 et créé un système de déclaration des engagements financiers afin de permettre un meilleur contrôle administratif des dépenses.

Relations publiques

La Direction des relations publiques a continué, cette année, d'attirer l'attention du public sur les rôles, programmes et services du Ministère. Au cours de 1975-1976, elle a participé à l'organisation de rencontres tripartites entre les travailleurs, le patronat et le gouvernement. Trois réunions importantes ont été organisées entre M. Joe Morris, président du CTC, le Premier ministre, M. John Munro, ministre du Travail, et des représentants gouvernementaux. Les grands journaux, la télévision et la radio y furent bien représentés.

ministériel de coordination a été mis sur pied avec mission de superviser la mise en oeuvre des trois phases de cette ligne directrice, qui portent sur la langue de travail, les instruments de travail et la création d'unités de langue française. La section a travaillé sous la direction du comité. A la mi-novembre, le comité a présenté, au nom du Ministère, un plan de mise en oeuvre qui a été accepté, après certaines modifications, par le Secrétaire du Conseil du Trésor. Cependant, à cause des changements apportés par le gouvernement à l'application de la Partie II, il a fallu repenser le plan du Ministère et un nouveau comité a été créé. On prévoit que ce projet accapatera la section au cours du présent exercice.

La désignation linguistique des postes se poursuit; un grand nombre d'employés s'inscrivent à des cours de langue ou font des stages afin de satisfaire aux exigences linguistiques de leurs postes.

Traitement des données

Au cours du dernier exercice, la Division du traitement des données s'est efforcée, en particulier, d'augmenter les capacités des systèmes informatiques existants et, par là, d'en réduire les frais d'exploitation à ceux d'un service commercial. En même temps, le système informatique qui traite les données recueillies à l'occasion de l'enquête annuelle sur les taux de salaire et traitements a été réorganisé pour publier directement par ordinateur les résultats obtenus. La Division a également entrepris des études pour examiner la possibilité d'accepter, dans les médias ordinaires, les données fournies par les principaux correspondants qui participent aux enquêtes.

C'est tard dans l'année qu'on a instauré un système intégré de conventions et de négociations collectives. Cette réalisation marque, pour la première fois, l'implantation, au sein du Ministère, d'un système informatique permanent de gestion à fichier central. On espère faire de nouveaux progrès en ce domaine avec le temps.

La décision du gouvernement d'appliquer la Partie II de la Résolution sur les langues officielles a été la principale préoccupation de la section au cours de l'année. Un comité

Langues officielles

Les nouvelles conventions collectives récemment signées ne valaient pour la plupart que pour un an, de sorte que tout sera à recommencer en 1977. À cause des nouvelles dispositions de la Loi sur la pension de la Fonction publique, le nombre de personnes prenant leur retraite a augmenté de façon importante, ce qui a accru la charge de travail de la Section des services au personnel.

Le principal projet de la section pour cette année consiste en une série de cours sur les relations de travail à l'intention des agents de maîtrise.

Le Comité de consultation syndicale-patronale a tenu treize réunions cette année. On y a surtout discuté de la réorganisation et de la décentralisation. La section a été saisie de huit griefs: deux ont été acceptés, cinq refusés ou abandonnés et un rejeté. Le déménagement du Ministère à Hull a occasionné un surcroît de travail dans le domaine des relations de travail. Un sous-comité du Comité de consultation syndicale-patronale a examiné les locaux et les installations de Place du Portage, à la suite de quoi un rapport a été rédigé et distribué à tous les employés.

Relations de travail et services au personnel

Des agents ont assisté à des réunions de fonctionnaires du Conseil du Trésor afin de discuter de l'octroi d'une prime au bilinguisme. Ils ont proposé de compléter le régime de classification en y ajoutant le facteur complexité du travail. Aucune décision définitive n'a encore été prise à ce propos.

Des agents ont assisté à des réunions de cadres supérieurs, sur l'organisation du Ministère et sur la nouvelle directive d'autorisation 30K, qui restreint le nombre de postes comportant un traitement maximum de \$30,000 dollars ou plus.

cours et affectations de perfectionnement, et nous avons tout lieu d'être fiers de cette nomination; on en prévoit deux autres pour 1976-1977. La participation au programme impose un lourd fardeau administratif à ce secteur de la direction dont les effectifs sont restreints.

Dotation

La réorganisation du Ministère a amené la mise au point de méthodes particulières de dotation en personnel qui ont permis aux employés d'être les premiers à postuler les nouveaux postes créés.

Au cours de l'exercice, 245 postes ont été pourvus, 174 d'entre eux par voie de recrutement interne et 71 grâce à des concours ouverts aux candidats des autres ministères ou de l'extérieur. Dans le groupe des agents, on a compté 155 affectations comparativement à 90 dans celui des employés de soutien.

Rémunération et Classification

Un représentant du Ministère a fait partie de l'équipe de recherche qui avait pour tâche de revoir les normes de classification des secrétaires. Celle-ci a approuvé une nouvelle formule de classification qui élimine l'avancement parallèle selon le rang du supérieur, et tous les postes appartenant à ce sous-groupe ont été reclassifiés d'après le nouveau régime. Les titulaires de ces postes ont été automatiquement classés selon les nouveaux niveaux.

Des agents du Ministère ont participé à l'activité d'un certain nombre de groupes de travail institués aux fins de la réorganisation.

Les nouveaux bureaux régionaux ont fait davantage appel à l'aide et aux conseils de la section, dont la charge de travail s'est considérablement accrue. Elle a également reçu beaucoup plus de demandes de renseignements du Conseil du Trésor. De plus, des rapports trimestriels doivent être

Politique et services administratifs

Personnel

En vertu du plan d'aménagement adopté le 14 octobre 1975, la Direction du personnel fait désormais partie du Programme de la politique et des services administratifs. A la suite de la réorganisation, les exigences des cadres organiques, tout comme d'ailleurs les activités de toutes les divisions de la Direction du personnel, se sont accrues tandis qu'on assistait à une réduction des effectifs. La demande des organismes centraux en matière de communication et de participation à des travaux spéciaux a presque doublé. On prévoit qu'il en résultera une lourde charge de travail pour toutes les divisions de la direction.

Planification des ressources humaines

La gestion des ressources humaines est une préoccupation constante du Ministère. Même si le programme de perfectionnement à l'intention des membres du personnel du soutien administratif existe toujours, on a élaboré un programme interne de stagiaires en administration pour répondre aux besoins des bureaux régionaux du Ministère. Ce programme, qui formera des agents aux affaires du travail, devait être mis en oeuvre en octobre 1976 pour une période d'environ deux ans. Dans le secteur de la formation, on procède à la mise sur pied de programmes à court ou à long terme pour répondre aux besoins nouveaux ou différents du Ministère, dans l'immédiat ou pour l'avenir.

Le sous-ministre a approuvé une demande de crédits pour le secteur de l'égalité des chances, laquelle a ensuite été examinée par le Conseil du Trésor; dans les plans d'élaboration, on a tenu compte de plusieurs recommandations qui ont été formulées. Un employé a été inscrit au Programme de

Division des services internationaux

En coopération avec d'autres ministères, la Direction a préparé les documents d'information en prévision de la 66^e réunion des sous-ministres du travail pour l'examen des questions concernant l'OIT et coordonné l'établissement de rapports destinés à l'OIT sur l'application des conventions ratifiées par le Canada.

La Division des services internationaux coordonne les travaux de trois conseillers qui sont en poste à Bruxelles, Londres et Washington. Elle traite, étudie et diffuse les renseignements sur les questions sociales et ouvrières reçues des conseillers et d'autres sources internationales. Dans l'exécution de leurs fonctions, les conseillers du travail, en qualité d'observateurs ou de représentants du Canada, ont assisté à différentes conférences de l'OIT et de l'OCDE ainsi qu'à divers congrès syndicaux nationaux et internationaux.

La Direction a représenté le Canada à quatre sessions du Conseil d'administration du BIT, la 196e en mai 1975, la 197e en juin 1975, la 198e en novembre 1975, et la 199e en février 1976.

Les travaux de la Commission de l'éducation, de la main-d'œuvre et des affaires sociales de l'OCDE, en particulier ceux du groupe de travail sur les relations industrielles au sein duquel il était représenté, ont continué d'intéresser le Ministère.

La Division est également chargée de l'organisation, de l'administration et de la direction générale des programmes de formation à l'intention d'homologues parrainés par l'OIT et d'autres stagiaires venus d'outre-mer en vertu de programmes bilatéraux de formation. Au cours de l'exercice une vingtaine de programmes ont été établis.

Division des normes internationales

La Division des normes internationales a poursuivi ses analyses de diverses conventions de l'OIT considérées comme présentant le plus d'intérêt pour le Canada; elle a comparé les exigences de ces conventions aux dispositions des lois fédérales et provinciales pertinentes afin d'établir dans quelle mesure le Canada se conforme à ces exigences et d'indiquer les moyens qui s'imposent pour assurer l'observance de l'intégrité et la ratification éventuelle de ces conventions.

En particulier, la Division, en coopération avec les provinces, a mis au point et publié des études détaillées de la situation actuelle au Canada par rapport aux conventions de l'OIT concernant l'hygiène et la sécurité du travail, la protection contre les radiations, l'empoisonnement du au benzène, le cancer professionnel, la protection des machines, le poids maximum, l'hygiène (commerce et bureaux). En collaboration avec les provinces, la Division a rédigé les réponses aux questionnaires de l'OIT sur "le milieu du travail" et sur "l'emploi et les conditions de travail et de vie du personnel infirmier" et elle a défini la position du gouvernement canadien sur divers points techniques figurant à l'ordre du jour de la 60e session de la Conférence internationale du Travail qui a eu lieu en juin 1975.

La direction du programme a réuni en septembre 1975 les participants à la première réunion nationale tripartite pour l'examen de questions concernant l'OIT. On y a étudié la position du Canada relativement à diverses conventions de l'OIT, examiné certains modes de consultation fédérale-provinciale et d'autres mesures qu'il faudrait prendre pour que le travail de l'OIT soit mieux connu et plus bénéfique pour le pays; enfin, on a examiné aussi d'autres activités de l'OIT, notamment dans les domaines de la recherche, des publications et de l'assistance technique aux pays sous-développés.

Division des programmes

La Division des programmes a la responsabilité permanente d'assurer la participation tripartite du Canada aux activités de l'OIT ainsi qu'à celles d'autres organisations internationales dont l'OCDE.

Au cours de l'exercice, la Division a coordonné la participation du Canada à la 60^e session de la Conférence internationale du Travail qui s'est tenue à Genève, en juin 1975. La Conférence a adopté la Convention 141 et la Recommandation 149 concernant les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement social et économique; la Convention 142 et la Recommandation 150 concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines; la Convention 143 et la Recommandation 151 concernant les migrations dans des conditions abusives et la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants.

La Division a coordonné la participation du Canada à la Conférence technique sur la Fonction publique tenue à Genève en avril 1975; à la troisième Conférence technique tripartite pour les mines autres que les mines de charbon, à Genève, en 1975; à la 9^e session de la Commission du fer et de l'acier à Genève en septembre 1975; à la Conférence maritime technique préparatoire à Genève en octobre 1975; à la 8^e session de la Commission des industries chimiques à Genève en février 1976.

Relations internationales et provinciales

Dans le cadre de ce programme, on assure la coordination de la participation du Canada à l'activité de l'Organisation internationale du Travail, on cherche à faire mieux comprendre les politiques en matière de travail et les programmes de relations industrielles d'autres pays aux fins de l'élaboration des politiques du Canada et l'on travaille à renforcer les relations fédérales-provinciales dans le domaine du travail.

Les agents du Programme ont organisé la 6e réunion des sous-ministres fédéral et provinciaux du Travail pour l'examen de questions concernant l'OIT, tenue à Ottawa les 8 et 9 mai 1975 sous la présidence du sous-ministre du Travail du Canada. Les participants ont discuté des principales questions à l'ordre du jour de la 60e session de la Conférence internationale du Travail qui a eu lieu à Genève en juin 1975 et ils ont ré-examiné un certain nombre de conventions de l'OIT qui avaient été discutées à la précédente réunion en mai 1974. Les responsables du Programme ont examiné au cours de l'exercice, deux conventions adoptées par la Conférence de l'OIT en 1974; celles-ci ont été revues pour déterminer dans quelle mesure on se conforme à ces conventions au Canada et établir les possibilités concernant leur ratification. Ces conventions se rapportent au cancer professionnel et au congé-éducation payé.

La division fait fonction de secrétariat de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Cette association qui représente les ministères fédéral et provinciaux du Travail sert de véhicule pour l'échange d'avis et d'expériences dans le domaine du travail. L'Association a tenu sa 34e réunion annuelle à Yellowknife (T.N.-O.) du 6 au 11 juillet 1975. M. Don Gardner, sous-ministre du Travail de l'Alberta, a été élu à la présidence. Les différents comités de l'ACALO ont participé au cours de l'exercice à de nombreuses études y compris, en janvier 1976, celle du Comité reconstruit pour la sécurité et l'hygiène du travail au sujet de l'échange des informations entre les différentes administrations canadiennes et l'établissement d'un système d'avertissement de danger.

Au cours de l'exercice, la Bibliothèque a commencé à reproduire sur microfilms certains journaux syndicaux du Canada publiés dans les quatre années précédentes; elle le fait dans le cadre d'un programme continu pour assurer la conservation de ces documents de collection unique.

On a réorganisé, pour mieux retrouver cette matière d'importance historique, les collections d'anciennes revues et de journaux syndicaux reliés en volumes, conservés dans une aire d'entreposage compacte, à l'écart de la principale collection de la Bibliothèque.

A la demande du Centre national de documentation sur les droits de la personne, la Bibliothèque a mis en train un projet à long terme d'établissement de bibliographies qui deviendront une partie essentielle des sources d'information du Centre.

On a entrepris l'étude statistique des besoins des usagers de la Bibliothèque du Ministère, dans le cadre d'un programme permanent d'évaluation des services de bibliothèque pour le Ministère.

Le Groupe de la gestion des documents assure un service centralisé d'entreposage, de récupération, de distribution et de retrait des documents se rapportant aux programmes et objectifs du Ministère.

Services de bibliothèque

La Bibliothèque offre une vaste gamme de services non seulement au personnel du Travail mais encore aux bibliothèques d'autres ministères, d'industries et d'universités ainsi qu'à des bibliothèques publiques; elle s'adresse également aux étudiants, aux professeurs et aux chercheurs. La Bibliothèque réunit essentiellement des documents traitant des relations industrielles, de l'économie, des normes du travail, de la sécurité et de l'hygiène du travail, de l'égalité des chances dans l'emploi, de la protection des droits de l'homme en matière de travail, etc. et d'autres questions.

Elle comprend une vaste collection de revues dans les domaines des relations industrielles et de l'économie, de procès-verbaux de réunions de syndicats, de journaux syndicaux, ainsi que de rapports annuels. Les publications du Bureau international du Travail occupent une place très importante dans la collection. La Bibliothèque possède aussi une collection unique en son genre sur l'histoire des syndicats du Canada.

La Bibliothèque offre un service d'information rapide et de recherches plus approfondies dans les ouvrages; elle établit des bibliographies et distribue un Bulletin de la bibliothèque, hebdomadaire qui donne la liste des articles récemment inscrits aux index et des nouvelles acquisitions dans la collection de volumes. La publication intitulée Table des matières, qui paraît deux fois par semaine, donne le contenu des numéros récents des principales revues portant sur les relations industrielles et l'économie. Des photocopies des articles des deux services courants d'information sont fournies sur demande.

Les normes du travail au Canada et les droits de l'homme au Canada sont deux publications annuelles. La première est un résumé de la législation sur les normes de l'emploi, les salaires minimums, les jours fériés, les congés de maternité, les heures de travail et d'autres points. La seconde est un résumé des lois sur les droits de l'homme. Au programme, on trouve aussi la revue de la législation, publication semi-annuelle, qui donne un tableau de l'évolution de la législation dans les domaines des relations industrielles, des normes de l'emploi, des droits de l'homme, de l'apprentissage, de la sécurité et de l'hygiène du travail et de la réparation des accidents du travail. On publie aussi tout au cours de l'année, dans la Gazette du travail qui est une revue mensuelle, une série d'articles consacrés à la législation. Un certain nombre de documents sont également disponibles à des fins de référence; ils portent notamment sur le bruit en milieu de travail, les particules en suspension dans l'air, le travailleur agricole et la réparation des accidents du travail et la législation en matière de négociation collective pour des groupes spéciaux au Canada.

Une étude des faits saillants de la législation du travail a été établie pour l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

En plus d'aider d'autres ministères du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux dans leurs recherches, le Groupe d'étude de la législation rend service à un certain nombre de pays étrangers, notamment le Brésil, les Barbades, la Grande-Bretagne, les Iles Fidji, l'Australie, le Japon, les Etats-Unis et l'URSS.

Service de coupures

Le service de coupures de journaux établit quotidiennement des chemises de photocopies de coupures de journaux canadiens traitant de questions ouvrières, à l'intention des cadres de Travail Canada et d'autres personnes.

Le Groupe d'étude de la législation effectue des recherches, conseille et renseigne sur les lois du travail et leurs règlements d'application sur les pratiques administratives connexes et sur les interprétations données par les cours de justice, les tribunaux administratifs et les organismes du gouvernement de toutes les administrations du Canada. D'autres services répondent aux demandes de renseignements particuliers et rédigent des publications régulières et des études.

Analyse de la législation

La Bibliothèque et la Division des services d'information ont été créées à la suite de la réorganisation de Travail Canada. La Division se compose du Groupe d'étude de la législation (autrefois recherche sur la législation), de la Bibliothèque d'un service de coupures de journaux et du Groupe de gestion des documents.

Bibliothèque et services d'information

Environ 12,000 exemplaires de la négociation collective: comment en assurer le succès ont été distribués. Cette publication met l'accent sur l'importance de saines relations syndicales-patronales avant le début des négociations. Elle a été distribuée au cours des conférences aux spécialistes des relations industrielles et sur demande adressée à la Direction.

Le journal mensuel Travail d'équipe dans l'industrie, contenant des articles d'information sur les différents types de problèmes qui peuvent intervenir dans les relations syndicales-patronales et sur leur solution possible, a été publié jusqu'en décembre 1975. Il a cessé temporairement de paraître en attendant qu'on ait terminé la révision complète de toutes les publications des directions pour les adapter aux nouveaux objectifs du Ministère.

L'Ontario, a eu lieu à Thunder Bay (Ontario) le 23 mai 1975. Les syndicalistes représentaient 42 p. 100 des 233 délégués; 40 p. 100 représentaient le patronat et 18 p. 100 les établis- sements d'enseignement, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral.

A la troisième conférence on a cherché à répondre aux questions suivantes: Existe-t-il une meilleure façon de s'y prendre? Peut-on améliorer le système d'opposition? Quels autres choix s'offrent à nous? Cette conférence s'est tenue à Jordan Station (Ontario), le 2 octobre 1975 et les 266 délégués venaient de la péninsule du Niagara; 46 p. 100 d'entre eux étaient des syndicalistes, 41 p. 100 représen- taient le patronat, et les 13 p. 100 restant se composaient de membres des organismes d'enseignement et du gouvernement.

On avait choisi Brantford (Ontario) pour tenir la quatrième conférence, le 5 février 1976. Il y avait 283 délégués; 49 p. 100 représentaient le patronat, 36 p. 100 les syndicates et 15 p. 100 étaient des enseignants et des membres du gouvernement; le thème de leurs discussions a été une "approche réaliste à la question des relations industrielles".

Appui aux programmes

On s'est efforcé en particulier de stimuler l'activité des comités existants. On a doté chaque bureau d'un programme audio-visuel composé de 15 diapositives qui montrent les pièges les plus communs dans lesquels un comité peut tomber; on espère ainsi aider les fonctionnaires chargés des affaires syndicales dans les questions qui touchent aux relations en matière d'emploi.

Pour répondre à de nombreuses demandes d'information sur la planification d'avant-retraite, la Direction a établi une documentation sur ce sujet. Elle doit fournir aux usagers suffisamment de renseignements pour leur permettre d'adapter un modèle général de formation préalable à la retraite aux besoins particuliers des différents groupes industriels et professionnels.

Au cours des années, le Ministère du Travail a participé de bien des manières à l'éducation syndicale. Par exemple, il a accordé des subventions aux syndicats et à des organismes d'enseignement pour servir à l'éducation syndicale. Il a pris la responsabilité de travaux de recherche et de conférences et des fonctionnaires du Ministère ont participé directement, de temps en temps, à ces activités. Cette année, on a décidé de réunir ces activités et d'en élargir le champ et d'établir un programme pour aider les dirigeants syndicaux et les dirigeants syndicaux éventuels à acquérir une meilleure connaissance et une meilleure compréhension du mouvement ouvrier au Canada, dans le contexte de la situation économique et sociale du pays.

La Direction a continué de favoriser des relations continues et constructives avec tous ceux qui s'occupent des relations industrielles, par la formation de comités ouvriers-patronaux. Plus de 2,600 comités sont inscrits à la Direction, à l'heure actuelle.

On a organisé 4 conférences, au cours de l'exercice, en coopération avec un comité de direction composé de représentants du syndicat et de représentants du patronat, des municipalités et du gouvernement.

Le principal objectif du programme de conférences était de fournir, au niveau de la collectivité, une tribune qui permette aux représentants du patronat et des syndicats de se rencontrer, d'échanger leurs points de vue et, en participant aux délibérations, de trouver les meilleurs moyens de résoudre les problèmes d'intérêt commun.

La première conférence s'est tenue à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), le 2 avril 1975. Les 178 délégués de différents organismes de la province ont discuté sur le thème "Travaillons ensemble". Le patronat formait 50 p. 100 de l'assistance; les syndicats, 30 p. 100, et les 20 p. 100 restant se composaient de membres du clergé, du monde de l'enseignement et du gouvernement.

La deuxième conférence portait sur la mise au point de meilleurs procédés pour prévenir les conflits ouvriers-patronaux. Cette conférence, qui s'adressait au nord-ouest de

employeur et employés, ont constitué l'une des principales fonctions de la nouvelle direction. La Direction comporte trois divisions: la recherche, l'établissement des programmes et l'appui aux programmes. On trouvera sous ces trois chapitres un compte-rendu des activités de la Direction pour l'exercice.

Recherche

La Direction a préparé, en décembre 1975, pour les besoins du Conseil canadien des relations ouvrières, un rapport qui traite les résultats de 41 expériences canadiennes importantes visant à améliorer les relations de travail sur les lieux du travail. En 1976, de nouveau la demande du Conseil, la Direction a procédé à une étude approfondie de 4 des cas les plus remarquables. Bien que ces études aient été faites à la seule intention du Conseil canadien des relations ouvrières, les personnes qui y ont participé sont en train de les ré-examiner pour voir s'il ne serait pas opportun de les distribuer à tout le monde.

Le 7e numéro de la recherche sur les relations industrielles au Canada a été publié. C'est un inventaire de toutes les recherches sur les relations industrielles qui ont été entreprises par les établissements d'enseignement, les particuliers et les ministères du gouvernement fédéral ou des gouvernements provinciaux.

Au cours de l'exercice trois autres publications ont paru et ont été distribuées. Ce sont: Rejets de convention dans les industries relevant de la compétence fédérale, Brève description du système des relations de travail du Canada, Répertoire des associations canadiennes d'employés qui jouent un rôle dans les relations industrielles. Un travail intitulé "Les grèves pendant la période d'application des conventions" a été présenté à la réunion annuelle du Comité de la statistique et des recherches de l'ACALO; on a présenté aussi à un groupe de travail du Conseil des sciences du Canada un article intitulé "Technology and Worker Discontent".

En vertu d'un arrêté ministériel, le Ministère est responsable de l'application du programme d'action positive pour les femmes employées dans les compagnies qui fournissent des biens et services au gouvernement fédéral. La grande majorité de ces entreprises relèvent de l'autorité provinciale du travail, ce qui nécessite une importante collaboration entre ces paliers de gouvernement. Les ministères du Travail et de la Main-d'œuvre et de l'Immigration collaborent à la mise au point des grandes lignes du programme d'action positive. Celles-ci seront soumises à l'attention des employeurs qui relèvent de l'autorité fédérale pour fins de consultation.

Centre national de documentation sur les droits de la personne

Le Ministère a mis au point un programme de recherche intensif sur les femmes et les minorités défavorisées et se prépare à constituer un centre de renseignements sur les droits de l'homme; celui-ci sera ouvert aux organismes sur les droits de l'homme, aux ministères du Travail, aux organismes intéressés et au public en général. Le centre sera rattaché à des services d'information automatisée offerts par l'entremise de la bibliothèque nationale du Canada et il pourra bientôt répondre à des demandes portant sur des sujets variés. Le centre pourra aussi renvoyer les usagers à des centres d'information locaux par tout le Canada.

Relations en matière d'emploi

Au cours de l'exercice 1975-1976, la Division des recherches sur les relations industrielles, à la Direction de l'économie et des recherches, et la Direction des services syndicaux-patronaux ont fusionné pour constituer la nouvelle Direction des relations en matière d'emploi. Conformément à la politique de décentralisation du Ministère, les régions ont pris peu à peu l'initiative d'établir des programmes. La préparation des documents nécessaires à la recherche, en même temps que l'établissement des programmes et des services de soutien aux régions, de façon à améliorer les relations entre

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine mène actuellement une étude sur la parité des salaires, sur les dispositions légales existantes, et sur l'emploi des techniques d'évaluation servant à déterminer l'égalité des tâches. Cette étude, qui fait suite aux recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme fournira au Bureau des renseignements qui lui permettront de prendre une position précise sur cette question et de résoudre les cas qui lui seront soumis. En 1975, le Ministère a subventionné l'étude de l'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne, effectuée par Marianne Bossen de Winnipeg. Cette étude répondait directement à la Recommandation 28 du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme selon laquelle "le gouvernement fédéral doit entreprendre une étude sur la possibilité d'utiliser plus à fond les ressources à temps partiel dans l'économie canadienne". Deux autres études furent subventionnées pendant l'année internationale de la femme: une thèse de doctorat, *Women in Management: An Experimental Study of the Effects of Sex and Marital Status of Job Performance Ratings and Promotion Decisions*, et une étude menée par un membre du personnel de l'université, *Job Status and Sex Composition as Factors Influencing Male-Female Earnings*.

En 1975, le Bureau, conjointement avec la Direction des relations publiques, a subventionné des messages radiophoniques sur l'égalité d'accès à l'emploi et la parité des salaires pour un même travail de valeur égale. Au cours de la même année, le Bureau a publié une édition plus complète de *Les femmes dans la population active: Faits et données*, et une version corrigée de *La Législation touchant la femme en*

En 1975 a eu lieu un colloque réunissant les bureaux de main-d'oeuvre féminine et les organismes dotés de responsabilités équivalentes. Cette rencontre a donné lieu à la formation d'un comité de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière; ce comité servira d'instrument permanent d'échange d'idées et de renseignements dans des domaines d'intérêt commun. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine fera office de secrétariat.

Dans certains cas, on a tenté de régler la plainte de façon officielle afin d'améliorer les relations entre un employeur et un employé ou un plaignant; dans d'autres cas où la plainte était du ressort provincial ou territorial, la Direction a orienté le plaignant vers qui de droit. Souvent, on a pu aider le plaignant en lui donnant des renseignements et des conseils. Depuis janvier, les bureaux régionaux s'occupent des plaintes relatives à la partie I du Code (justes méthodes d'emploi) et offrent les mêmes services que l'ancienne Direction des justes méthodes d'emploi.

Promotion

Au cours de l'exercice, la Direction a continué activement de répandre, parmi les groupes minoritaires et le public en général, la connaissance des droits stipulés à la partie I du Code et des programmes mis en oeuvre par la Direction. Elle s'est rendue, à cette fin, dans les communautés indiennes, les écoles primaires et secondaires, et a pris part à des discussions organisées par des groupes universitaires et confessionnels.

Expérience en milieu canadien

Avant sa réorganisation, l'ancienne Direction des justes méthodes d'emploi s'occupait du programme inter-groupes de relations en matière d'emploi. Maintenant, on essaie surtout d'aider les personnes qui, ayant une expérience en milieu étranger, doivent s'adapter au milieu de travail canadien. Une étude préliminaire portant sur "l'expérience en milieu canadien" est en cours actuellement et consiste à examiner en profondeur ce que représente cette expérience qui sert de critère de sélection pour certains employeurs, et l'influence qu'elle a sur les immigrants qui postulent un emploi. Les renseignements obtenus permettront d'éviter que cette expérience ne soit employée de façon discriminatoire et d'informer les immigrants des circonstances dans lesquelles elle peut être un critère de sélection valide.

Droits en matière d'emploi

Travail Canada s'efforce de faire disparaître la discrimination dans l'emploi en votant des lois pour y faire obstacle et en élaborant divers programmes destinés à promouvoir des perspectives équitables d'emploi pour tous. La Direction des droits en matière d'emploi, composée du Bureau de la main-d'œuvre féminine et de l'ancienne Direction des justes méthodes d'emploi, s'efforce de donner à chacun une chance égale d'obtenir un emploi satisfaisant.

Le Ministère veille à l'application de la partie I (Justes méthodes d'emploi) du Code canadien du travail selon laquelle il est interdit d'établir des distinctions en matière d'emploi ou de conditions de travail à cause de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion d'une personne; la partie III (Normes du travail) contient des dispositions assurant la parité de salaire entre une employée et un employé lorsque les services que les employés sont appelés à accomplir dans le même établissement industriel sont identiques ou analogues. La Direction des droits en matière d'emploi est membre de l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme (CASHRA) et de l'International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA). Au sein de ces deux organismes, on échange des renseignements et on analyse des questions ayant trait aux droits de l'homme.

Enquête sur les plaintes

Conformément à la partie I du Code, la Direction examine les plaintes écrites touchant la discrimination dans l'emploi. En 1975-1976, la Direction s'est occupée de 93 plaintes reposant sur divers motifs. De ce nombre, 37 ont été soumises à l'attention d'un employé de la Direction des justes méthodes d'emploi pour fin d'enquête: 27 ont été réglées et les 10 autres reportées à l'année suivante. Des 37 plaintes soumises à l'attention d'un employé, 17 ont été réglées et 10 rejetées faute de motif valable. Les 148 autres plaintes ne relevaient pas des dispositions du Code et ne pouvaient faire l'objet d'une enquête officielle de la Direction.

Conditions de travail

Loi sur les justes salaires et les heures de travail

Au cours de l'exercice 1975-1976, la Direction a établi 5,156 barèmes de conditions de travail à l'intention d'adjudicataires contre 4,654 en 1974-1975 et 4,768 en 1973-1974.

Toutes les plaintes contre les entrepreneurs qui ont omis d'observer les normes ont fait l'objet d'enquêtes; en outre on a poursuivi la politique des inspections planifiées. Au cours de l'exercice, on a procédé à 546 inspections portant sur les salaires, la durée du travail et d'autres conditions de travail chez les entrepreneurs chargés de l'exécution des contrats du gouvernement. De ce nombre, 427 concernaient des entrepreneurs généraux et 119 des sous-traitants. Les chiffres correspondants pour 1974-1975 étaient respectivement 933, 817 et 116.

L'application des conditions de travail prescrites et des barèmes de justes salaires, en 1975-1976, a donné lieu au recouvrement d'une somme de \$74,811.59 perçue auprès de 74 entrepreneurs et devant être répartie entre 749 travailleurs en paiement d'arrérages de salaire. Au cours de l'exercice 1974-1975, les arrérages de salaire recouverts au nom de 1,104 employés de 83 entrepreneurs s'élevaient à \$89,821.25.

Taux de salaire équitables

Cette année, on a révisé 4,754 taux de salaire équitables à être appliqués à des contrats du gouvernement et recommandé 608 autres taux de salaire à être appliqués à des employés des ministères et organismes du gouvernement, en réponse à 134 demandes relativement à des classifications qui n'étaient pas comprises dans les barèmes de salaire de l'Appendice A. Des enquêtes sur les salaires ont été menées par les bureaux régionaux qui ont fait des recommandations et ont révisé les taux de salaire précédents afin de les inclure dans les documents des soumissions pour tous les contrats de service ou de construction relevant de l'autorité fédérale.

Tableau 4

Loi sur l'indemnisation des marins marchands: résumé statistique

	Sociétés de transport maritime assurées	Nombre de marins employés (approx.)	Demandes d'indem- nisation reçues	Cas d'indem- nisation pour invalidité temporaire	Cas d'indem- nisation pour invalidité permanente	Accidents mortels
1971-1972	30	2,000	31	26	3	2
1972-1973	26	1,850	33	31	5	2
1973-1974	27	1,900	28	18	5	2
1974-1975	23	1,600	31	14	3	1
1975-1976	21	1,500	31 ¹	13	2 ²	1

¹Treize demandes d'indemnisation ont été rejetées parce qu'elles n'entraient pas dans le champ d'application de la Loi. A la fin de l'exercice, aucune décision n'avait été prise dans le cas de 4 demandes d'indemnisation.

² 2 cas d'indemnisation pour invalidité permanente ont été reconnus parmi les demandes présentées au cours des exercices précédents.

La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1975-1976. "Le taux de fréquence des accidents entraînant invalidité" représente le nombre d'accidents entraînant invalidité par million d'heures-homme accomplies.

"nombre total d'accidents" est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-homme accomplies sur la base de 1,950 heures-homme par année-homme.

appelé autrefois "Société canadienne des télécommunications transmarines".

A. Ministères de la Fonction publique

Statistique des accidents¹

Tableau 3

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés
Affaires extérieures	10	1.00	28	0.54
Affaires des anciens combattants	282	17.06	389	4.59
Affaires indiennes et Nord canadien	370	14.62	807	6.22
Affaires urbaines et logement	1	1.65	5	1.61
Agence canadienne de développement international	5	2.79	11	1.20
Agriculture	286	14.95	677	6.90
Approvisionnement et Services	130	7.53	243	2.74
Archives publiques	9	6.33	23	3.16
Assurances	0	0	2	1.05
Bibliothèque nationale	3	3.15	4	0.82
Bibliothèque du Parlement	2	6.22	4	2.42
Bureau de l'auditeur général	0	0	3	0.83
Bureau du Conseil privé	1	1.06	2	0.41
Chambre des communes	46	10.26	103	4.48
Commissaire à la représentation	-	-	0	-
Commissaire aux langues officielles	-	-	0	-
Commission canadienne des grains	53	25.45	109	10.21
Commission canadienne des transports	7	4.42	10	1.23
Commission d'appel de l'immigration	-	-	0	-
Commission de la capitale nationale	73	3.30	161	1.42
Commission de la fonction publique	18	2.27	39	0.96
Commission de réforme du droit	-	-	0	-
Commission de révision de l'impôt	-	-	0	-
Commission mixte internationale	-	-	0	-
Communications	11	2.58	26	1.19
Conseil canadien des relations du travail	1	5.57	1	1.09
Conseil de la radio-télévision canadienne	1	1.28	2	0.50
Conseil du Trésor	3	1.88	5	0.61
Consommation et Corporations	22	4.35	47	1.81
Défense nationale	2,649	34.89	4,766	12.24
Energie, Mines et Ressources	51	6.77	145	3.75
Environnement	214	9.02	571	4.69
Expansion économique régionale	56	13.41	99	4.62
Finances	5	3.60	8	1.12
Gendarmerie royale du Canada	52	9.30	101	3.52
Impression du gouvernement canadien	12	3.42	19	1.06
Industrie et Commerce	8	1.44	20	0.70
Information Canada	11	16.12	24	6.86
Justice	5	2.19	6	0.51
Main-d'œuvre et Immigration	78	2.93	172	1.26
Musées nationaux du Canada	9	4.75	31	3.19
Office de répartition des approvisionnements d'énergie	-	-	0	-
Office national de l'énergie	0	0	2	0.63
Postes	6,682	64.23	10,414	19.52
Résidence du gouverneur général	0	0	1	1.12
Revenu national	105	5.51	247	2.53
- Douanes et Accise	119	4.09	257	1.72
- Impôt	139	7.00	282	2.77
Santé et Bien-être social	2	7.12	2	1.39
Sciences et technologie	4	0.73	16	0.57
Secrétariat d'Etat	2	4.10	9	1.12
Sénat	545	30.77	1,021	11.24
Service canadien des pénitenciers	2	4.58	2	0.89
Solliciteur général	49	4.80	97	1.85
Statistique Canada	6	2.61	16	1.36
- Administration	348	27.09	786	11.93
- Services de la marine	337	12.66	746	5.46
- Services du transport aérien	2	1.38	7	0.94
Travaux publics	274	13.16	564	6.08
Total	13,152	22.84	23,246	7.87

Tableau 2

Loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat:
demandes d'indemnisation par province et catégorie en 1975-1976

Province	Blessures légères		Blessures entraînant invalidité				Demandes rejetées ¹	Total
	Premiers soins ¹	Soins médicaux	indemi- sation	Congé pour blessures ²	Incapacité permanente	Décès		
TERRE-NEUVE ILE-DU-PRINCE-	2	135	30	134	-	-	10	311
EDOUARD	-	58	7	56	-	1	1	123
NOUVELLE-ECOSSE ³	9	1,637	1,681	953	36	2	180	4,498
NOUVEAU-BRUNSWICK	10	497	37	324	4	-	20	892
QUEBEC	2	2,081	370	3,234	28	3	23	5,741
ONTARIO	66	4,154	550	4,666	4	3	106	9,549
MANITOBA	4	425	122	457	-	-	16	1,024
SASKATCHEWAN	2	455	156	354	6	5	12	990
ALBERTA	19	812	129	950	5	3	21	1,939
COLOMBIE-								
BRITANNIQUE	26	1,299	169	1,196	6	9	40	2,745
YUKON ET								
TERROIRES DU								
N.-O.	18	307	88	50	3	1	2	469
A L'ETRANGER	-	5	2	1	-	-	-	8
TOTAL	158	11,865	3,341	12,375	92	27	431	28,289 ⁴

¹ Compris dans le total des demandes déclarées

² Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une Indemnité

³ Y Compris 2,275 demandes de la Société de développement du Cap-Breton

⁴ Exclut les 140 demandes dans le cadre de programmes spéciaux

Tableau 1

Loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat:
indemnités versées et part des frais d'administration assumée par
le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versés en 1975-1976		Part des frais d'administration pour l'année 1975		Total ¹
	\$	\$	\$	\$	
Terre-Neuve	97,710.20	10,694.47	108,404.67		
Ile-du-Prince-Edouard	34,105.11	4,228.00	38,333.11		
Nouvelle-Ecosse	471,173.44	48,966.62	520,140.06		
Nouvelle-Ecosse (SDCB)	2,582,141.33	264,884.38	2,847,025.71		
Nouvelle-Ecosse (SDCB)					
Anciens cas de silicose).	318,455.47	-	318,455.47		
Nouveau-Brunswick	151,366.90	26,927.31	178,294.21		
Québec	2,822,986.87	343,489.00	3,166,475.87		
Ontario	2,916,323.85	357,000.00	3,273,323.85		
Manitoba	221,458.38	51,700.00	273,158.38		
Saskatchewan	625,083.56	84,674.79	709,758.35		
Alberta	980,464.42	119,025.02	1,099,489.44		
Colombie-Britannique	946,696.49	144,000.00	1,090,696.49		
Versements à l'égard des employés embauchés sur place à l'extérieur du Canada	10,880.30	-	10,880.30		
Total	\$12,178,846.32	\$1,455,589.59	\$13,634,435.91		

¹Y compris les indemnités versées à la suite des demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois, dont la somme s'élève à \$156,000, au total.

AGENTS DE SECURITE ENREGISTRES EN VERTU DE L'ARTICLE 87 DU
CODE CANADIEN DU TRAVAIL au 31 mars 1976

1,263 agents de sécurité sont enregistrés conformément à
l'article 87 du Code canadien du travail. Au cours de
l'exercice, il y a eu 417 révocations.

Fédéral		Provincial	
Travail Canada	49	Transport Canada	1
Conseil du Trésor	1	Santé et Bien-être	15
		social Canada	66
		Total	
		Total	
		Chaudières	234
		Élévateurs	120
		Sécurité générale	843
		Total	1,197
T.-N.	7		10
N.-E.	6		13
N.-B.	10		37
I.-P.-E.	3		14
QUE.	48		194
ONT.	46		350
MAN.	18		51
SASK.	17		67
ALB.	50		223
C.-B.	28		234
T.N.-O.	1		4
YUKON	-		-

Chaudières et réceptifs sous pression	5,886	2,210	8,096
Élévateurs	2,207	1,693	3,900
Électricité et gaz	300	456	756
Sécurité générale	1,922	3,659	5,581
Total	10,315	8,018	18,333
	<u>Fonction publique</u>	<u>Entreprises fédérales</u>	<u>Total</u>

INSPECTIONS PROVINCIALES - AVRIL 1975 A MARS 1976

Colombie-Britannique

- Ministère du Travail
Ministère des Travaux publics
Territoires du Nord-Ouest - Commissaire des Territoires du
Nord-Ouest

Alberta

- Ministère du Travail
En Alberta, les fonctions qui
étaient dévolues à la Division de
la prévention des accidents de la
Commission des accidents du
travail ont été confiées au
ministère du Travail de cette
province le 1er avril 1976.
L'accord conclu avec la Commission
des accidents du travail de
l'Alberta a donc été annulé et les
services d'inspection ont été
incorporés dans l'entente conclue
avec le ministère du Travail de
l'Alberta.

encore l'école. Le Fonds du revenu a servi à alimenter des pensions supplémentaires à 22 veuves et à 11 enfants à charge de marins ayant perdu la vie dans des accidents en cours d'emploi.

Le tableau 4 donne un résumé statistique des demandes d'indemnisation reçues au cours des cinq dernières années.

Accords concernant les services d'inspection de sécurité

Des accords concernant les services d'inspection de sécurité ont été renégociés ou révisés dans toutes les provinces où ces accords expiraient au cours de l'exercice financier 1975-1976 afin de maintenir les services offerts au nom du ministère du Travail du Canada partout où de tels accords se sont avérés satisfaisants pour les deux parties.

Les ministères provinciaux avec lesquels des accords ont été renégociés ou révisés au cours de l'exercice sont les suivants:

Terre-Neuve - Ministère de la Main-d'oeuvre et des relations de travail

Ile-du-Prince-Edouard - Ministère du Travail

- Commission des accidents du travail

- Ministère des Affaires municipales

Nouvelle-Ecosse - Ministère du Travail

Nouveau-Brunswick - Ministère du Travail et de la

Main-d'oeuvre

- Ministère du Travail et de la

Main-d'oeuvre

Québec

- Ministère du Travail

Manitoba

- Ministère du Travail

- Commission des accidents du travail

- Ministère du Travail

Saskatchewan

Au cours de l'exercice, les hauts fonctionnaires de la Division ont participé à plusieurs séances d'information ayant pour but de renseigner les représentants patronaux et syndicaux sur l'indemnisation des travailleurs telle qu'elle s'applique dans la fonction publique. De la documentation rédigée en anglais et en français a été distribuée afin de faire connaître aux employés du gouvernement fédéral leurs droits et leurs responsabilités en ce qui concerne les accidents de travail.

Le tableau 2 rend compte, par province et par catégorie, de la répartition des demandes d'indemnisation pour l'exercice. Le tableau 3 indique, par ministère ou organisme, le nombre d'accidents ayant entraîné incapacité et le taux de fréquence de ces accidents.

Indemnisation des marins marchands

L'application de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands relève de la Commission d'indemnisation des marins par le gouverneur en conseil. Le chef de la Division de la réparation des accidents est secrétaire de la Commission.

La Loi protège les marins employés à bord des navires immatriculés au Canada ou cédés aux termes d'une charte coque-nue à une personne qui réside au Canada ou qui y a son principal lieu d'affaires, lorsque ces navires sont affectés au commerce dans un voyage de long cours ou un voyage de cabotage tels que les définit la Loi sur la marine marchande du Canada. Elle ne s'applique pas lorsque le marin blessé a droit aux indemnités prévues par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat ou par une loi provinciale sur les accidents du travail.

L'employeur doit assumer le coût des indemnités fixées par la Commission et posséder une assurance qui couvrira les risques prévus dans la Loi.

Comme le permet l'article 31 de la Loi, des indemnités supplémentaires seront versées à six enfants à charge de marins décédés qui ont atteint l'âge de 18 ans et qui fréquentaient

Au cours de l'exercice, 968 employés victimes d'accidents mettant en cause une tierce partie ont préféré présenter des demandes d'indemnisation en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat: 1,050 demandes ont été traitées par la Division, soit qu'elles aient été réglées, soit qu'il n'y ait pas eu matière à poursuite contre la tierce partie, et 94 ont été déferées au ministère de la Justice pour plus ample considération. A la fin de l'exercice, 1,022 demandes demeuraient en suspens. La Division a recouvré \$247,760 de tierces parties. De cette somme, \$67,916 ont été versés à 77 requérants. Le solde a servi à couvrir les frais inhérents aux demandes.

A la plupart des organismes de la Couronne dont les employés sont protégés, la Loi rembourse le coût des indemnités versées à leurs employés et une partie des frais d'administration liés au règlement de leurs demandes. Certains de ces organismes remboursent au Fonds du revenu consolidé le coût réel de leurs accidents plus les frais d'administration; d'autres paient un montant forfaitaire calculé selon un pourcentage de la feuille de paie, au même titre que les industries assujetties aux lois provinciales sur l'indemnisation des travailleurs.

La Division est autorisée par le Conseil du Trésor à assurer, en cas d'accidents du travail, l'indemnisation des personnes occupées à des activités dans le cadre de programmes spéciaux parrainés par le gouvernement lorsque la commission provinciale des accidents du travail ne peut pas le faire. Il en a été ainsi pour les programmes Perspectives Jeunesse et Initiatives locales, le Programme d'aide à la création locale d'emploi, celui de l'extension des services de Main-d'œuvre Canada et le Programme fédéral à forte utilisation de main-d'œuvre. Au cours de l'exercice, quelque 140 demandes d'indemnisation ont été reçues à l'égard des personnes travaillant dans le cadre de ces programmes. Les frais seront recouvrés auprès des ministères chargés de parrainer ces derniers.

Plusieurs projets d'envergure nationale ou multi-régionale ont été mis sur pied ou achevés au cours de l'exercice: a) Toutes les perforatrices Nygren à trois poinçons des neuf succursales de la Banque du Canada ont été rendues conformes au Règlement du Canada sur la protection des machines, avec les résultats dont nous avons déjà parlé. b) On a entrepris un programme visant à mettre au point des méthodes de travail sûres en ce qui concerne l'inspection et l'entretien des câbles ainsi que le matériel utilisé par les employés d'Environnement Canada pour recueillir des données hydrométriques. c) L'avant-projet d'un guide d'inspection et d'entretien préparé par la Division des relevés hydrologiques a été révisé par la Direction. d) On a poursuivi le programme commencé en 1974 dans le but de modifier les cloisons mobiles des voitures de chemins de fer pour des raisons de sécurité et ce programme devrait être terminé au cours du premier semestre de 1976-1977.

Division de la réparation des accidents

La Division est chargée d'appliquer la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat qui prévoit le versement d'indemnités en cas d'accidents du travail à quelque 335,000 employés, soit une augmentation d'environ 5 p. 100 comparativement à 1974-1975, des 116 ministères et organismes du gouvernement fédéral. Le nombre d'accidents qui ont été reconnus comme accidents du travail durant l'exercice s'est élevé à 27,700 au total. Cinquante-sept pour cent des demandes d'indemnisation ont porté sur des accidents qui ont entraîné une "perte de temps". Près de 43 p. 100 des demandes reçues se rapportaient à des accidents ayant exigé des soins médicaux seulement. Le nombre des demandes se rapportant à des accidents mortels est passé de 16 en 1974-1975 à 26 en 1975-1976. De plus, 158 rapports ont été établis dans le cas d'accidents qui ont nécessité uniquement les premiers soins. Enfin, 431 demandes ont été rejetées parce que la blessure signalée ne résultait pas d'un accident du travail.

Des pensions sont versées mensuellement à près de 2,425 employés, anciens employés ou à des personnes à leur charge, par suite de blessures subies en cours d'emploi (voir le tableau I pour le montant brut des indemnités versées et les frais d'administration).

Les efforts déployés par l'administration centrale et par les bureaux régionaux au cours de l'exercice se sont traduits par plusieurs améliorations importantes dans le domaine des programmes de sécurité. En voici quelques exemples:

1. Le bureau du ministère du Travail à Toronto a fait des efforts remarquables pour encourager Air Canada à améliorer son programme de prévention des accidents à l'aéroport international de Toronto. Des rencontres avec les cadres de la compagnie ont amené ces derniers à s'engager personnellement à améliorer les enquêtes sur les accidents et à accroître la qualité de leur programme d'inspection. Les enquêtes sur les accidents se sont sensiblement améliorées et on a mis au point un programme grâce auquel les employés appelés à travailler dans certains secteurs de l'aéroport doivent porter des chausssures protectrices.

2. Une initiative du bureau de Winnipeg en 1973 a permis de mettre fin à la manipulation des corps de roues par les ouvriers dans un atelier de chemins de fer de Transcona (Manitoba). On tente à l'heure actuelle d'instaurer les mêmes changements dans d'autres ateliers analogues.

3. A la suite d'une enquête menée par le Ministère, une compagnie d'Edmonton spécialisée dans le transport de produits chimiques dangereux a distribué à ses employés des feuilles de renseignements afin de les mettre au courant des risques que représentent les marchandises qu'ils manipulent. Ces feuilles de renseignements contiennent des données sur les caractéristiques des produits chimiques, sur la façon de les manipuler, sur le matériel de protection nécessaire et sur les précautions à prendre s'il y a fuite.

4. Des inspections effectuées dans un atelier de chemins de fer de Montréal ont fait ressortir la nécessité d'un dispositif d'éclairage d'urgence. On s'occupe à l'heure actuelle de remédier à cette lacune.

5. En Nouvelle-Ecosse, le bureau de Sydney a eu un rôle à jouer dans la mise sur pied de postes de premiers soins ouverts vingt-quatre heures par jour à la mine de charbon no 26 et à la mine Princess.

Des études sur les gaz de soudure ont été menées dans plusieurs régions et ce particulièrement dans les ateliers de chemins de fer. Des recommandations préconisant l'amélioration de l'aération et des méthodes de travail ainsi que l'utilisation d'équipement protecteur pour les employés ont été acceptées et suivies par la direction des entreprises en question. A Saskatoon, le bureau de Regina a procédé à des études sur la pollution par l'amiante en deux endroits, soit au ministère de la Défense nationale et au ministère de l'Expansion économique régionale. Selon les résultats des études, il n'y avait pas de problème de pollution. Au cours de l'année, des études ont aussi été menées sur les conditions d'éclairage, d'aération, etc. Certaines de ces études faisaient suite à une plainte ou à une demande particulière, mais la plupart d'entre elles s'inscrivaient dans le cadre d'une visite des lieux de travail ayant pour but de vérifier si les conditions de travail étaient conformes aux normes réglementaires et aux normes du Conseil du Trésor.

Les études techniques ont connu, au cours de l'exercice, un essor sans précédent et cette tendance se maintiendra sans doute pendant le prochain exercice financier étant donné le souci sans cesse croissant de protéger la santé des travailleurs.

Gestion des programmes de sécurité

De grands efforts ont été déployés afin d'encourager les employeurs à améliorer la gestion des programmes de sécurité dans les entreprises fédérales; on s'est surtout fondé sur les recommandations contenues dans les rapports sur la prévention des accidents dans les entreprises et sur les programmes mis en oeuvre pour remédier aux lacunes constatées.

Au cours de l'exercice, on a établi des rapports sur 107 entreprises ou filiales dont 62 appartenant au secteur privé et 45 au secteur public. Ces rapports renferment une évaluation précise des qualités et des faiblesses du programme de prévention des accidents ainsi que des propositions sur les mesures à prendre pour remédier aux lacunes. Vingt-cinq entreprises ont décidé d'améliorer leur programme de sécurité en tenant compte des faiblesses relevées dans ces rapports ou à l'occasion des contrôles de sécurité.

par l'intermédiaire d'autres organismes. Le nombre de plaintes a augmenté dans certains secteurs et il a diminué dans d'autres secteurs, mais le nombre total est demeuré à peu près inchangé par rapport à l'année précédente.

Etudes techniques

Le nombre des études techniques a continué d'augmenter. Les études et les tests ont porté sur divers genres de problèmes, notamment le bruit, les gaz, les produits chimiques toxiques, l'éclairage, le manque d'aération, l'amiante, les risques d'explosion et les effets de la poussière. Les études ont souvent révélé des conditions de travail dangereuses auxquelles on a dû remédier en prenant des mesures particulières.

Au cours de l'exercice, plus de 100 éleveurs à grain ont fait l'objet de prélèvements visant à déterminer le degré de concentration de la poussière et la quantité de silice contenue dans la poussière. Ces études ont été faites dans le cadre d'un programme établi en 1974 en vue d'exercer un contrôle continu sur les empoisonnements dans les éleveurs régionaux et terminaux. En poursuivant le programme d'enquête mené conjointement avec le ministère de la Santé et du Bien-être social afin de déterminer les effets des poussières de grains, on a tenté de fixer les seuls admissibles d'exposition à la poussière tant en ce qui concerne la fonction respiratoire que l'état de santé général; en se fondant sur les seuls admissibles, il sera possible d'établir des normes régissant les conditions de travail dans l'industrie du grain.

Des enquêtes sur les effets du bruit ont été menées tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Les études les plus importantes effectuées dans le secteur public portaient sur les balayuses de pistes, sur le matériel informatique et sur le matériel de broyage; dans le secteur privé, elles portaient sur les machines de dragage, sur le matériel des ateliers de chemins de fer et sur les éleveurs à grain. Partout où on a relevé des niveaux de bruit trop élevés, des mesures ont été prises afin de remédier à la situation. En vertu d'une entente avec une compagnie ferroviaire, on procédera en 1976-1977 à une étude approfondie des effets du bruit dans un atelier de cette compagnie à Montréal; l'étude en question permettra de fixer les modalités d'un programme de protection contre le bruit pour l'ensemble de l'entreprise.

Services de consultation

Au cours de l'exercice, des employeurs et des travailleurs de tous les secteurs ont fait appel à nos services pour obtenir de l'aide, des conseils, des renseignements ou encore pour recevoir de la formation technique. Le Ministère a répondu à toutes les demandes, soit en puisant dans ses ressources soit en consultant aux demandeurs de s'adresser à des organismes provinciaux ou municipaux et à des associations industrielles. Beaucoup de ressources ont été mobilisées pour répondre aux demandes concernant l'interprétation et l'application des règlements et des normes du Conseil du Trésor. La plupart des demandeurs cherchaient à obtenir des conseils sur les mesures à prendre pour se conformer au Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles.

De plus en plus d'organismes demandent conseil aux bureaux régionaux avant de construire de nouvelles installations ou de modifier les édifices qu'ils possèdent déjà afin de s'assurer qu'ils pourront satisfaire aux exigences des règlements ou des normes. Ainsi, une compagnie de transport a demandé au bureau de Regina d'examiner les plans d'un nouvel immeuble de bureaux et d'entrepôts afin de s'assurer que les installations s'attaient seront conformes aux règlements; Transport Canada, pour sa part, a demandé conseil au bureau de Toronto afin de s'assurer que les normes de sécurité et les normes de construction du Conseil du Trésor ont été respectées dans l'élaboration des plans d'agrandissement de l'aéroport international de Toronto.

Plaintes

Les plaintes reçues avaient trait à toutes sortes de problèmes. Ainsi, une plainte provenant de Winnipeg demandait que l'on intervienne pour que le pupitre d'un surveillant soit déplacé (parce qu'il obstruait le passage); une autre plainte en provenance de Sydney concernait le manque d'aération dans le charbonnage no 26. Dans bien des cas, les personnes qui ont déposé des plaintes auprès des agents de sécurité des bureaux régionaux l'ont fait par téléphone ou par courrier et ont refusé de s'identifier. Plusieurs plaintes ont aussi été adressées directement au ministre ou lui sont parvenues par l'entremise d'autres ministres. Toutes les plaintes ont été réglées, soit par le personnel du ministère du Travail, soit

Cette année encore, les séances de formation en matière de sécurité ont porté essentiellement sur les enquêtes et les rapports sur les accidents; outre les études de cas, on présente dans le cadre de ces séances un film produit par le Ministère et intitulé "L'imprévu". Comme dans le passé, la plupart des séances de formation s'adressaient aux cadres, cependant, étant donné leurs avantages manifestes on a senti le besoin d'organiser des séances du même genre pour les représentants des travailleurs. Ainsi, plusieurs rencontres ont eu lieu avec les syndiqués afin de leur donner des renseignements sur les programmes de formation à la prudence et de leur expliquer la partie IV du Code canadien du travail.

Une autre initiative nouvelle dans le domaine de la formation a été l'organisation de cours sur la sécurité dans les institutions d'enseignement du Canada. Par exemple, l'école de technologie de Montréal offrira un cours sur la sécurité qui a été établi et mis au point par le bureau régional de Montréal à l'aide de la documentation fournie par la section des services d'éducation.

Les films fixes sonores réalisés par la section des services d'éducation continuent de faire l'objet de critiques favorables et ils sont très en demande. Le film intitulé "La sécurité auprès des petits avions" a été terminé au cours de l'année et il a suscité beaucoup d'intérêt; il est d'une grande utilité aux services de la Fonction publique et du gouvernement fédéral qui ont recours à des avions notisés pour effectuer des arpentages. Transport Canada songe à se procurer une copie de ce film pour chacun de ses aéroports.

La Section des services de transport a consacré beaucoup de temps aux employés des bureaux régionaux afin de les former ou de les aider à donner de la formation au personnel des organismes provinciaux et aux représentants des entreprises de camionnage en ce qui concerne les exigences du Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles et l'application de ce règlement. Des films fixes sonores ont été utilisés avec succès dans le cadre de ce programme de formation. Beaucoup d'entreprises ont d'ailleurs décidé de les intégrer dans leur programme de formation.

lieux des accidents alors qu'en 1974-1975, ce nombre était de 700. Cette diminution est surtout attribuable aux restrictions concernant les frais de voyage ainsi qu'à la pénurie de personnel.

Grâce au programme de formation dans le secteur des enquêtes sur les accidents, les employés deviennent de plus en plus conscients du fait que le temps passé à enquêter sur un accident leur permet dans bien des cas de réaliser des économies, d'améliorer leurs relations avec les employés et d'humaniser les conditions de travail. Ainsi, une enquête effectuée dans une succursale régionale de la Banque du Canada, à la suite d'un accident, a donné lieu à des recommandations qui ont amené les neuf succursales de cette Banque à reconsidérer leurs exigences en ce qui a trait aux méthodes de travail et à la protection des machines. Grâce à ces mesures, le maintien d'une machine considérée jusque-là comme dangereuse, ne présente désormais plus de risques et le rendement de cette machine a été accru dans une proportion d'environ un tiers.

Le programme visant à améliorer les méthodes d'enquête sur les accidents et la préparation des rapports s'est aussi traduit par une qualité accrue des rapports établis et soumis par les employés.

Le programme permet de donner aux chefs de service, sur les lieux mêmes de leur travail, une formation pratique en ce qui concerne les enquêtes et les rapports sur les accidents; ces rencontres avec l'employeur peuvent aussi être l'occasion de discussions sur une foule de questions ayant trait à la sécurité. Les progrès réalisés en ce qui concerne l'identification des causes d'accidents ont permis de prendre des mesures pour éliminer les risques et ont amené bien des gestionnaires à reconnaître leur responsabilité en matière d'accidents du travail. Cela a eu pour effet d'améliorer les relations de travail en diminuant le nombre d'employés sur lesquels on rejetait injustement la responsabilité d'un accident.

Le nombre des études techniques a augmenté dans toutes les régions. Ces études ont eu principalement pour objet les dangers que représentent pour la santé les poussières, les gaz, le bruit et le manque d'aération. La plupart des études ont été menées par le personnel des bureaux régionaux avec l'aide et les conseils de la Section des services d'évaluation des risques. Les dangers qui menacent la santé des travailleurs font l'objet d'une vigilance accrue et, cette année, le personnel a consacré plus de temps aux études techniques que dans les années passées.

Division de la prévention des accidents

Vérification de la sécurité

La division a procédé, au cours de l'exercice, à 10 contrôles de sécurité; cinq d'entre eux touchaient une région en particulier et les cinq autres visaient plusieurs régions. Aucun contrôle d'envergure nationale n'avait été prévu. Dans leurs programmes de travail pour l'année, les bureaux régionaux de sécurité prévoyaient la tenue d'enquêtes approfondies (c'est-à-dire de contrôles de sécurité) visant à évaluer le degré d'efficacité des programmes de prévention des accidents dans l'industrie des transports. À cette fin, on a désigné certaines entreprises qui ont fait l'objet d'une enquête; il s'agissait de quatre compagnies de camionnage, d'un atelier de chemins de fer, d'une compagnie de transport aérien, d'une entreprise de construction de pipe-lines et du bureau régional de Transport Canada dans l'Ouest (transport aérien). Les deux autres contrôles visaient le ministère de la Défense nationale et l'industrie des moulins à provende. Les recommandations résultant des contrôles de sécurité effectués les années précédentes ont été appliquées après consultation par les bureaux régionaux de sécurité.

Enquêtes sur les accidents

Cette année encore, les bureaux régionaux ont affecté plus de la moitié de leurs ressources en personnel à l'amélioration des méthodes d'enquête et de rapport sur les accidents. Dans le cadre de ce programme, 450 enquêtes ont été menées sur les

$$\text{*Taux de fréquence des accidents ayant entraîné incapacité} = \frac{\text{Nombre d'accidents entraînant incapacité} \times 1,000,000}{\text{Nombre d'heures de travail accomplies}}$$

La situation ne s'est guère améliorée en ce qui concerne la prévention des accidents à la compagnie Devco. En effet, le taux de fréquence des accidents ayant entraîné incapacité* est demeuré supérieur à 300, malgré les efforts soutenus du bureau régional du Ministère à Sydney qui a donné des conseils techniques à l'entreprise et qui a veillé à l'application du règlement. La commission d'enquête instituée en 1974 a terminé son rapport. Un bon nombre de recommandations de la commission sont en voie d'application et certaines d'entre elles seront intégrées dans le projet de modification du Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon. Des relations plus étroites avec les syndicats ouvriers ont été rendues possibles par la participation à des rencontres locales et à des conférences nationales, notamment la neuvième biennale du Congrès du travail du Canada sur la sécurité et l'hygiène du travail qui s'est tenue à Winnipeg, et les conférences sur la sécurité organisées par l'Association internationale des machinistes (aéronets) à Montréal, à Toronto et à Edmonton.

Au cours de l'exercice, le Ministère a mené deux enquêtes sur des incendies et des explosions majeurs. Il s'agissait, dans le premier cas, d'un incendie survenu en juin 1975 dans la mine de charbon numéro 26 de Devco à Sydney, incendie qui avait entraîné la fermeture de la mine; la deuxième enquête portait sur une explosion et un incendie dans un élévateur de terminus de la Burrard Elevator Company, à Vancouver; cette tragédie avait entraîné la mort de huit personnes et avait causé des dommages très graves à l'élévateur. L'enquête n'était pas encore terminée à la fin de l'exercice 1975-1976.

Un nombre sans cesse croissant d'employeurs ont fait appel aux services de consultation. Bien que leurs demandes concernent, le plus souvent, des travaux et des méthodes déjà en cours, plus en plus d'employeurs ont recours à ces services au stade de la planification ou de la conception de leurs projets.

Les plaintes déposées par des employés ou par leurs représentants ont continué d'occuper 10 p. 100 environ du personnel. Bon nombre de ces plaintes se rapportaient à la salubrité, à la pollution atmosphérique et à l'équipement de protection des employés.

Il devient de plus en plus évident que les contrôles de sécurité effectués au cours des années précédentes ont eu des résultats positifs sur les programmes de sécurité des entreprises. Le programme s'est donc poursuivi et on a procédé, au cours de l'année, à 10 contrôles de sécurité. La plupart de ces contrôles touchaient l'industrie du transport, par exemple des ateliers de chemins de fer, des entreprises de camionnage, des lignes aériennes et des entreprises de construction de pipe-lines.

Le personnel a consacré encore plus de temps que l'année dernière à l'interprétation et à l'exécution du Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles.

Des accords concernant les services d'inspection ont été négociés avec les provinces et, dans certains cas, de nouvelles méthodes ont été mises au point et des changements ont été effectués afin de permettre de retirer le maximum d'avantages des inspections effectuées par les administrations provinciales. Dans les quatre provinces de l'Atlantique et dans les territoires du Nord-Ouest, des accords ont été conclus avec les organismes provinciaux compétents afin que ceux-ci veillent à l'application du Règlement sur la durée du service en ce qui concerne les camionneurs interprovinciaux. Dans les autres provinces, des accords semblables sont en voie de négociation.

Sécurité et hygiène du travail

Les résultats de l'enquête du 1^{er} octobre 1974 sur les taux de salaire selon les catégories professionnelles ont été publiés au cours de l'exercice. On a entrepris l'enquête de 1975 et les données préliminaires ont été retournées aux établissements participants. Les résultats définitifs sont en voie de publication dans une série de trente rapports distincts établis par localité, sous le titre général de Taux de salaire, traitements et heures de travail. Les rapports indiquent les taux de salaire moyens, médians, de déciles et de quartiles par principaux groupes industriels, selon la taille des établissements et l'affiliation ou la non-affiliation des travailleurs à un syndicat, pour des occupations de toutes les industries et pour les occupations de certaines industries particulières. On y trouve également des renseignements sur les heures normales de travail.

La publication annuelle Conditions de travail dans l'industrie canadienne donne des renseignements sur les pratiques en matière de durée du travail, de jours fériés payés et de congés payés pour les employés de bureau et les employés hors bureau, par province et par industrie. Le rapport indique aussi dans quelle mesure les établissements en question adhèrent à des syndicats.

Au cours de l'exercice, on a continué à travailler de concert avec les représentants patronaux et syndicaux de tout le pays afin de mettre au point des programmes complets de sécurité du travail. On a aussi accordé beaucoup d'importance aux enquêtes sur les accidents car elles constituent un bon moyen de cerner les problèmes et d'examiner ensuite la gestion des programmes de sécurité. Une nouvelle méthode permettant d'évaluer le degré d'efficacité des entreprises en ce qui concerne la prévention des accidents a été mise au point et implantée avec succès. Les rapports préparés dans les bureaux régionaux contenaient des données précises permettant d'élaborer de nouveaux programmes ou de recommander des modifications aux programmes de travail déjà prévus afin de tenir compte de l'évolution de la situation.

Les statistiques sur les grèves et lock-out sont publiées dans la Gazette du travail et dans un bulletin mensuel intitulé Arrêts de travail; elles paraissent aussi dans un rapport annuel sur les Grèves et lock-out au Canada. Le rapport annuel contient des statistiques actuelles et des statistiques historiques sur les heures de travail perdues pas suite des arrêts de travail ainsi que des détails sur chaque arrêt de travail qui touche directement 100 travailleurs ou plus. Les centres de main-d'oeuvre, disséminés par tout le pays, constituent la principale source d'information; les renseignements sont complétés par ceux des ministères provinciaux du Travail et de différentes autres sources.

On a publié une vaste étude sur la croissance du syndicalisme au Canada dans les années soixante. Cette étude examine les tendances des effectifs syndicaux par province et par industrie et donne de nouvelles informations sur les effectifs des organisations de fonctionnaires, d'enseignants et d'infirmières.

L'intérêt grandissant manifesté à l'égard du syndicalisme et des arrêts de travail a provoqué des demandes de plus en plus fréquentes et de plus en plus complexes de statistiques et d'interprétation des tendances et d'analyses comparatives. Les demandes de renseignements viennent d'autres ministères du gouvernement, des gouvernements provinciaux de la main-d'oeuvre, du patronat et du grand public.

La Division tient aussi à jour et met à la disposition du public, des dossiers de renseignements non confidentiels sur chaque syndicat, ainsi que l'exige la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers.

Division des enquêtes

La Division des enquêtes rassemble, étudie et diffuse des renseignements sur les taux de salaire par catégorie professionnelle et sur certaines conditions de travail des employés dans l'industrie au Canada. Elle mène également une enquête sur la répartition des taux de salaire dans les établissements assujettis au Code canadien du travail; les renseignements recueillis servent surtout au calcul du salaire minimum.

La Division a publié un rapport intitulé Dispositions des grandes conventions concernant les employés de certaines industries du transport, des communications, du commerce et des services au Canada (1975). Cette étude présente pour chacune des industries et pour l'ensemble de celles-ci une analyse statistique des principales dispositions des grandes conventions collectives.

La Division a répondu à un grand nombre de demandes de renseignements particuliers provenant des syndicats, du patronat, d'autres sources gouvernementales et de chercheurs. En outre, le travail de planification et de programmation en vue d'accroître la capacité de récupération des données a été poursuivi.

Division des organisations de travailleurs et des conflits du travail

Cette Division recueille, analyse et publie des renseignements sur les organisations de travailleurs au Canada et sur les arrêts de travail provoqués par les grèves et les lock-out.

Au cours de l'exercice, la Division a publié une édition combinée 1974-1975 du répertoire des Organisations de travailleurs au Canada. Cette publication donne des statistiques sommaires sur la taille et la structure des syndicats et des renseignements détaillés sur les syndicats nationaux et internationaux, les organisations locales indépendantes, les centrales syndicales et d'autres organisations reliées au syndicalisme. Des statistiques sur les effectifs syndicaux par industrie et par province ont paru dans la Gazette du travail. Les principaux renseignements, donnés dans ces publications ou fournis en réponse à des demandes de renseignements sont tirés des rapports déposés par les syndicats en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers dont l'application relève de Statistique Canada; ils proviennent aussi d'enquêtes menées auprès d'organisations de travailleurs non assujetties à la Loi.

12,000 conventions collectives et conserve des exemplaires d'une grande variété de régimes de pension, d'assurance santé et de bien-être.

La Division publie tous les mois la Revue de la négociation collective et, une fois l'an, le Calendrier d'expiration des conventions collectives. La Revue donne dans les grandes lignes les dispositions des grandes conventions collectives visant 500 employés ou plus (sauf celles de l'industrie de la construction) et le Calendrier donne la liste des conventions expirant au cours de l'année civile.

De plus, la Division a publié un bulletin trimestriel sur l'évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives. Ce bulletin réunit trois séries de données statistiques: la première porte sur les niveaux moyens de salaire de base dans le cadre des conventions conclues au cours de la période étudiée, la deuxième renferme des données analogues, mais pour les conventions renfermant une clause d'indemnité de vie chère; enfin la troisième donne l'indice de variation du niveau moyen des salaires de base pour toutes les grandes conventions en vigueur. Une revue annuelle de cette évolution des salaires a également été publiée.

La Division a publié également un bulletin sur les dispositions relatives aux allocations de vie chère dans les conventions collectives; ce bulletin est fondé sur une analyse d'environ 2,500 conventions.

La Division a continué de collaborer avec le ministère du Travail de l'Ontario pour la publication d'une revue mensuelle intitulée Collective Bargaining Settlements in Ontario. Celle-ci contient des renseignements sur les principales conditions de règlement dans le cas de toutes les conventions collectives visant au moins 200 employés.

En collaboration avec l'Association canadienne de la construction, la Division a publié des analyses de conventions de l'industrie de la construction qui font état des tendances dans le domaine des salaires et des conditions de travail dans cette industrie.

Recherche et élaboration des programmes

Données sur le travail

Dans le secteur de la recherche et de l'élaboration des programmes, la Direction des données sur le travail rassemble, traite, et distribue ces données; pour cela elle doit faire des enquêtes afin de connaître les besoins du Ministère, du gouvernement fédéral et de certains gouvernements provinciaux, des syndicats, du patronat et des organismes de recherche en matière de recherches et de fixation des salaires. Au nombre de ces enquêtes, on peut compter celles qui portent sur les salaires et les conditions de travail, sur les grèves et les lock-out, sur les organisations de travailleurs et sur les négociations et les conventions collectives.

La Direction administre aussi le programme de recherche du Ministère du Travail et des universités. Treize subventions, représentant une somme globale de \$40,000, ont été accordées à des diplômés d'université et à des professeurs en vertu du Programme de recherche du Ministère du Travail et des universités qui subventionne des travaux de recherche portant sur les aspects sociaux-économiques des relations industrielles.

La Direction se divise en trois divisions: la Négociation collective, les Organisations de travailleurs et les conflits du travail, enfin les Enquêtes.

Division de la négociation collective

Cette division réunit et analyse la matière et établit des rapports sur les conventions collectives et les dispositions des conventions. Elle tient aussi à jour une bibliothèque de

Etablissement de programmes et soutien technique

La Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique est née de la réorganisation du Ministère en octobre 1975. En somme, elle réunit l'ancien service d'aide à la recherche assuré dans le cadre du Programme des relations industrielles par la Division des industries du ressort fédéral, de la Direction de l'économie et des recherches, et une partie des services de soutien de programmes et de politiques et d'autres secteurs connexes dont se chargeaient antérieurement les membres de l'ancienne Direction de la conciliation et de l'arbitrage, au fur et à mesure des besoins.

La Direction fournit un service de soutien à la recherche opérationnelle, aux médiateurs et conciliateurs, tant à l'administration centrale qu'à l'extérieur. Une bonne partie de ce travail incombe à des spécialistes chargés de s'occuper principalement de une ou de deux industries. En outre, la Direction aide le sous-ministre adjoint responsable du Service fédéral de médiation et de conciliation et d'autres groupes de ce secteur à évaluer les programmes courants et à élaborer de nouvelles techniques. Des questions de politique découlant des relations industrielles dans des industries du ressort fédéral sont analysées dans la Direction qui établit les positions à prendre, lesquelles sont étudiées au sein du Service fédéral de médiation et de conciliation, puis aux plans ministériel et interministériel. Il incombe également à la Direction de rédiger des commentaires et d'établir des positions à prendre sur d'autres questions de politique exigeant le point de vue du Service fédéral de médiation et de conciliation.

Experts-conseils en relations industrielles

Le programme de spécialistes d'industrie, à la lumière de deux années d'expérience, a été modifié de telle sorte que ces personnes, maintenant appelées experts-conseils en relations industrielles, ne sont plus limitées à une grande industrie nationale. Les experts-conseils ont encore recours à des techniques de médiation préventive et de médiation précoce et font bénéficier de leurs talents les industries relevant de l'autorité fédérale. Au cours de l'exercice, ils ont été appelés à accepter un certain nombre de tâches spéciales destinées à améliorer le climat des relations industrielles.

Services d'arbitrage

Les conventions collectives visées par le Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles) doivent, en vertu de l'article 155, contenir une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de leur interprétation, de leur application, de leur administration ou de leur présomue violation. Lorsque des parties à une convention collective sont dans l'impossibilité de s'entendre sur le choix d'un arbitre ou lorsque les membres d'un conseil d'arbitrage ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, les conventions collectives stipulent habituellement que le ministre du Travail peut, à la demande des parties ou des membres du conseil, selon le cas, procéder à la nomination. Cette intervention du ministre n'est pas une prescription statutaire mais plutôt un service qu'il rend afin d'assurer le respect de l'objet de l'article 155 du Code.

Au cours de l'exercice, le ministre a reçu 59 demandes de nomination d'arbitres uniques et de présidents de conseils d'arbitrage de la part de parties à des conventions collectives et (ou) de membres de conseils d'arbitrage. Des nominations ont été faites dans 46 cas. Pour ce qui est des autres cas, les demandes ont été soit retirées, soit abandonnées, soit réglées d'un commun accord par les parties.

Deux conciliateurs qui avaient été chargés de s'occuper d'un troisième différend ont réussi à amener les parties à conclure des conventions révisées d'une durée d'application d'un an. Le différend opposait l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent à la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers.

Camionnage

Un autre conflit d'envergure, dont on s'est occupé au cours de l'exercice, opposait la Transport Labour Relations Association de la Colombie-Britannique (représentant certaines compagnies membres de l'industrie du camionnage relevant de l'autorité fédérale) aux sections 31 et 213 des Camionneurs. Par suite de la rupture des négociations directes, les parties rencontrèrent les conciliateurs en vue de la révision de leur convention collective qui avait expiré le 31 décembre 1975. Les négociations se poursuivaient à la fin de l'exercice.

Autres mesures

Demandes d'autorisation de poursuites

Au cours de l'exercice, le ministre a reçu sept demandes d'autorisation de poursuites en vertu de l'article 194 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles). Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, le 1er mars 1973, le ministre a reçu neuf demandes d'autorisation de poursuites. De ce nombre, cinq ont été agréées, deux retirées et deux abandonnées.

Demandes d'autorisation de soumettre certaines plaintes au Conseil canadien des relations du travail

L'article 187(5) du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles) stipule que, sauf avec le consentement par écrit du ministre, aucune plainte ne doit être adressée au Conseil canadien des relations du travail en vertu des articles 148, 184(3) g), 195 a) ou 185 b). Au cours de l'exercice, le ministre a reçu 13 demandes d'autorisation de soumettre de telles plaintes au Conseil. Des 13 demandes, 10 ont été agréées, deux retirées et une abandonnée.

réviser leurs conventions collectives qui avaient expiré le 31 décembre 1975 et visaient quelque 95,000 employés des chemins de fer. Le commissaire, qui avait pris l'affaire en main le 25 février 1976, poursuivait ses travaux à la fin de l'exercice.

Les deux principales sociétés ferroviaires, le Canadien National et le Canadien Pacifique, poursuivaient également leurs négociations avec la Fraternité des mécaniciens de locomotive, en vue de réviser leurs conventions collectives expirées le 31 décembre 1975 et le 15 mars respectivement. Ces différends, qui avaient été confiés au conciliateur, le 31 mars 1976, touchaient 4,250 mécaniciens.

Transport maritime

Au cours de l'exercice, le Council of Marine Carriers, Vancouver, a engagé des négociations avec la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, représentant quelque 375 membres du personnel non breveté, la Guilde de la marine marchande du Canada, représentant quelque 1,200 membres du personnel breveté, et le Syndicat international des marins canadiens, représentant quelque 350 membres du personnel non breveté, en vue de réviser les conventions collectives qui avaient expiré le 30 septembre 1975. Après la rupture des négociations directes, le ministre a nommé deux conciliateurs pour s'occuper de ces trois différends. Le 6 décembre, ils amenaient les parties à conclure une convention visant le personnel non breveté et, le 10 décembre, une convention visant le personnel breveté. A la fin de l'exercice, les trois conventions avaient été ratifiées.

Les négociations engagées entre l'Association des transporteurs des Lacs du Canada, l'Union canadienne des officiers de marine marchande, la Guilde de la marine marchande du Canada et le Syndicat international des marins canadiens ont également bénéficié des services de conciliation. Les conciliateurs tenaient leur première séance avec les parties le 11 mars et étaient encore à la tâche à la fin de l'exercice.

Les deux différends étaient entre les mains d'un conciliateur, qui avait été nommé le 28 janvier 1976 pour s'occuper du différend à la Whitehorse Copper Mines, touchant 111 travail- leurs de mine et, le 23 janvier 1976, pour s'occuper du différend à la United Keno Mines, touchant 215 travailleurs à la production et à l'entretien.

Dans le nord de l'Ontario, un conciliateur avait été nommé pour régler deux différends opposant les Métallurgistes unis d'Amérique: l'un mettait en cause 630 travailleurs de mine, d'installations et de moulin à la Denison Mines Limited, Elliott Lake (Ont.), et l'autre mettait en cause 700 travail- leurs de mine, d'installations et de moulin, à la Rio Algom Mines Limited (section Nord et section Quirk), Elliott Lake (Ont.). Dans les deux cas, les parties n'avaient pu régler leur différend avec l'aide du conciliateur et le ministre les avait avisées par la suite que le Code ne prévoyait aucune autre mesure de conciliation. Après l'échec du conciliateur, les parties aux deux différends reprenaient les négociations qui aboutissaient, en janvier, à la conclusion de deux conventions que ratifiaient par la suite les membres du syndicat.

Transport ferroviaire

A la fin de l'exercice précédent, les Travailleurs unis des transports (T), représentant 90 agents de train, et trois syndicats d'ouvriers de métiers d'atelier, représentant 220 ouvriers de métiers d'atelier, avaient déclenché une grève légale contre l'Algoma Central Railway. Le 23 mai, à la réception d'une demande adressée par les deux parties, le ministre du Travail nommait un médiateur pour s'occuper des deux différends. Le médiateur réunit les deux parties alors que les deux groupes de négociation étaient encore en grève et réussit à régler les deux différends. Les deux conventions étaient par la suite ratifiées par les membres des syndicats qui rentraient au travail le 6 juin 1975.

Le 12 février 1976, le ministre nommait le juge Emmett H. Hall de Saskatoon commissaire-conciliateur pour aider le Canadien National, le Canadien Pacifique, diverses autres lignes de chemins de fer secondaires et 16 syndicats des services roulants et non roulants représentés par les Syndicats associés des services ferroviaires. Les parties cherchaient à

Colombie-Britannique au Syndicat international des débardeurs et magasiniers - région du Canada, et l'autre, 13 sociétés de navigation à la section 514 du Syndicat international des débardeurs et magasiniers.

Vers la fin de l'exercice, les 3,300 débardeurs visés par ces négociations, qui avaient déclenché une grève légale le 3 mars 1975, avaient rejeté l'accord conclu avec l'aide du médiateur, le sous-ministre adjoint responsable du Service fédéral de médiation et de conciliation, et poursuivaient leur grève avec les 439 contremaîtres qui s'étaient joints à eux le 23 mars.

Comme la situation affectait sérieusement le mouvement du grain et portait, par conséquent, atteinte aux engagements contractés par le Canada pour expédier du grain à l'étranger, le Parlement décidait de mettre fin à l'arrêt de travail par voie législative en adoptant, le 24 mars, la Loi de 1975 sur les opérations dans les ports de la côte Ouest. Suite à cette mesure, les travaux de débarquement reprenaient dans les 11 ports le 27 mars 1975. Après la reprise des travaux et en application des articles 7 et 13 de la loi spéciale, le ministre nommait le juge P.D. Seaton à titre d'arbitre chargé de s'occuper des autres points litigieux en suspens. L'arbitre rendait sa sentence exécutoire le 30 mai 1975.

A la fin de l'exercice, l'Association des employeurs maritimes, Port d'Halifax, et l'Association internationale des débardeurs représentant quelque 650 débardeurs, s'entendaient pour rencontrer le commissaire-conciliateur, le juge Nathan Green, d'Halifax, qui avait pour mission de les aider à réviser leur convention collective, laquelle avait pris fin le 31 décembre 1975. Le juge Green avait été nommé commissaire-conciliateur le 18 mars 1975 après que le conciliateur eût échoué dans ses efforts en vue d'amener les parties à s'entendre sur une convention.

Mines

Des conciliateurs ont été chargés au cours de l'exercice de s'occuper de quatre différends touchant l'industrie minière dans le Territoire du Yukon et le nord de l'Ontario. Au Yukon, la Whitehorse Copper Mines Ltd., Whitehorse, et la United Keno Hill Mines Ltd., Elisa, négociaient séparément avec les métallurgistes unis d'Amérique en vue de réviser leurs conventions collectives qui avaient pris fin le 31 décembre 1975 et le 26 février respectivement. A la fin de l'exercice,

Même le gouvernement estimait que les conclusions du juge Bayda étaient susceptibles d'envenimer la situation existante dans l'industrie, il acceptait, dans l'ensemble, les conclusions du commissaire-enquêteur sur les problèmes des relations industrielles dans l'industrie et, par voie de conséquence, nommait un expert-conseil en relations industrielles.

Débar dage

A la fin de l'exercice 1974-1975, un différend d'envergure opposant l'Association des employeurs maritimes à l'Association internationale des débardeurs affligeait les ports de Montréal, de Québec et de Trois-Rivières. Alors que les séances de médiation étaient en cours, les 2,400 débardeurs déclaraient une grève légale, le 31 mars 1975, qui paralysait les trois ports.

Le 24 avril 1975, le Bill C-59, Loi de 1975 sur les opérations portuaires du Saint-Laurent, portant reprise immédiate des travaux de débar dage dans les ports touchés, recevait la sanction royale, mais les débardeurs ne se présentaient au travail que le 13 mai. Après la reprise des opérations, les membres de la section 375 de Montréal décidaient de braver la loi sur le retour au travail et de déclencher un arrêt de travail du 30 mai au 5 juin. Le ministère de la Justice tentait alors une action à certains membres du syndicat et à la section 375 devant les tribunaux pour violation du Bill C-59 et du Code canadien du travail. Le 26 juin 1975, à la demande conjointe de l'Association des employeurs maritimes et de la section 375 de Montréal, le ministre du Travail nommait M. Roland Tremblay, c.r., à titre d'arbitre, en application de l'article 8 du Bill C-59, pour aider les parties à interpréter des modifications à leur convention collective et à les incorporer dans celle-ci. L'arbitre réussissait à remplir sa tâche et en faisait rapport au ministre le 22 octobre 1975. A la fin de l'exercice, M. Tremblay, à la demande du ministre, poursuivait une autre tâche relativement à l'application des conventions collectives de l'AID dans les trois ports du Saint-Laurent.

Deux autres différends, reportés de l'exercice précédent, mettaient en cause quelque 3,300 débardeurs et 439 contre-maîtres de débar dage dans 11 ports de la côte Ouest. L'un opposait l'Association des employeurs maritimes de la

Un autre différend d'envergure dans les communications, qui a nécessité l'aide du Ministère, mettait en cause la Northern Electric Company (Installation-région de l'Ouest) et le Syndicat des travailleurs en communications du Canada, représentant quelque 1,200 monteurs de matériel de communication à divers endroits en Ontario et dans l'Ouest du Canada. Les parties, qui cherchaient à réviser leur convention collective expirée depuis le 31 octobre 1975, ont bénéficié de toute la gamme des mesures de conciliation mais sans parvenir à un accord. A la fin de l'exercice, elles poursuivaient les négociations après l'échec du commissaire-conciliateur.

Industrie du grain

Le 28 octobre 1975, le Syndicat du blé de l'Alberta, la Burrard Terminals Limited, la Pacific Elevators Limited, le Syndicat du blé de la Saskatchewan et la United Grain Growers Limited, Vancouver, et le Syndicat des travailleurs du grain, section 333 du Syndicat international des débardeurs et magasiniers - région du Canada, amorçaient des négociations en vue de réviser leurs cinq conventions collectives, visant quelque 600 manutentionnaires de grain, qui avaient pris fin le 30 novembre 1975. Le 23 décembre 1975, le ministre chargeait un expert-conseil en relations industrielles pour l'industrie de la manutention du grain sur la côte Ouest, d'aider les parties dans leurs négociations et, de travailler avec elles à améliorer les relations dans l'industrie de la manutention du grain dans la région du port de Vancouver. A la fin de l'exercice, les parties poursuivaient leurs négociations directes avec l'expert-conseil en relations industrielles.

L'expert-conseil a été nommé après que le gouvernement eût étudié en profondeur les constatations et recommandations de M. le juge E.D. Bayda, de Regina, qui avait été nommé plus tôt à titre de commissaire d'enquête industrielle et chargé de faire rapport sur les relations entre les employés et les employeurs de l'industrie de la manutention du grain dans le port de Vancouver. Le juge Bayda avait été nommé par suite de l'adoption, par le Parlement, le 11 octobre 1974, du Bill C-12 qui stipulait la conclusion d'une convention collective dans l'industrie et ordonnait la reprise du travail après un arrêt légal de travail de 46 jours à la suite de longues négociations en vue du renouvellement de la convention et de l'épuisement de la procédure de conciliation.

Au cours de l'exercice, trois différends d'envergure, opposant la Société Radio-Canada à la Guilde des services de presse, au Canada, section 213 de la Fonction publique et à l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, ont bénéficié des services de conciliation du Ministère.

Tandis que la Société Radio-Canada et la Guilde des services de presse du Canada, avec l'aide d'un conciliateur, parvenaient à conclure une convention visant quelque 200 employés du service des nouvelles, le commissaire-conciliateur, M. Stanley H. Hartt, par contre, ne réussissait pas à régler les différends qui opposaient la Société au Syndicat canadien de la Fonction publique, représentant quelque 2,200 employés professionnels et de bureau et environ 1,700 employés de la télévision affectés à la production, et à l'Association nationale des employés et techniciens en radio-diffusion, représentant quelque 2,300 techniciens. Les parties à ces deux différends ont ensuite entamé des négociations au stade postérieur à celui du commissaire-conciliateur et sont parvenues à des ententes.

A la fin de l'exercice, la convention conclue le 27 février 1976 entre la Société Radio-Canada et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion avait été ratifiée par les membres du syndicat, mais le protocole d'entente conclu entre la Société et le Syndicat canadien de la Fonction publique le 23 mars 1976 à la suite de grèves tournantes était encore en voie de ratification.

Communications

A la fin de l'exercice précédent, la Compagnie de téléphone de la Colombie-Britannique et la Fédération des travailleurs du téléphone de la Colombie-Britannique étaient en cause dans un différend qui touchait 10,000 employés d'installation, du trafic et de bureau. Après la publication du rapport du commissaire-conciliateur, M. Hugh G. Ladner, les parties ont repris les négociations directes et ont signé, le 18 juin 1975, une convention révisée d'une durée de deux ans.

Les différends qui ont mis le plus à contribution les services de conciliation du Ministère en 1975-1976 ont touché le transport aérien, la radiodiffusion, les communications, les éleveurs à grains, le débarquement, les mines, le transport ferroviaire, la navigation et le camionnage.

Transport aérien

Vers la fin de l'exercice, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique, représentant deux groupes de négociation, quelque 175 préposés à l'entretien et quelque 140 employés au trafic et aux réservations, a déclaré une grève légale contre la Transair Limited. Grâce aux efforts d'un médiateur, les parties ont repris les négociations directes et, le 28 mai 1975, sont tombées d'accord sur des conventions; les opérateurs de la compagnie ont repris peu de temps après.

Au cours de l'exercice, Air Canada a été impliquée dans deux différends avec l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, représentant quelque 1,500 pilotes, et l'Association canadienne des employés du transport aérien, de la Société, au Canada. Un conciliateur a été chargé de s'occuper de ces deux cas pour aider les parties à réviser leurs conventions collectives en vigueur. En ce qui touche le différend visant les pilotes, un accord est intervenu entre les parties le 14 janvier, mais les membres du syndicat l'ont rejeté.

Les deux parties ont alors convenu de reprendre les négociations directes et de demander l'aide d'un conciliateur si ces négociations n'étaient pas fructueuses. A la fin de l'exercice, les négociations se poursuivaient.

Dans le différend opposant Air Canada à l'ACFTA, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur une convention collective avec l'aide du commissaire-conciliateur, M. Duncan J. Jessiman, et le syndicat a entrepris des grèves tournantes le 9 décembre 1975. Alors que ces grèves continuaient, les parties ont repris les négociations directes et s'efforçaient toujours, à la fin de l'exercice, d'en arriver à un règlement.

pris en main par des commissaires-conciliateurs en application de l'article 164(1) b) du Code; un différend a été reporté à l'exercice courant et, en application de l'article 164(1) d), aucune autre mesure de conciliation n'a été prise dans le cas de deux différends.

Des 246 différends, 134 ont été réglés; 35 ont été transmis à des commissaires-conciliateurs et 9 ont abouti à des grèves légales. A la fin de l'exercice, il en restait 68 à régler.

Les commissaires-conciliateurs ont été appelés à s'occuper de 50 différends au cours de l'exercice. Ils en ont réglé 27; 11 ont abouti à des arrêts de travail et 12 étaient encore à l'étude le 31 mars 1976.

Le différend qui a été reporté de l'exercice précédent a été réglé sans arrêt de travail, comme l'ont été deux autres au sujet desquels aucune autre mesure de conciliation n'a été prise.

Depuis cinq ans, le nombre de différends transmis aux commissaires-conciliateurs et(ou) aux commissions de conciliation suit une courbe descendante, tandis que le nombre de différends au sujet desquels aucune mesure de conciliation n'a été prise en application de l'article 166 c) du Code canadien du travail (Partie V) suit une courbe ascendante correspondante. Aux fins de comparaison, pendant les deux exercices antérieurs au 1er mars 1973, date à laquelle le Code canadien du travail (Partie V) a été modifié, seulement 16.7 p. 100 et 26.2 p. 100 respectivement des différends non réglés au stade du conciliateur n'ont pas eu d'autre suite.

Au cours des exercices 1973-1974 et 1974-1975, toutefois, le pourcentage des conflits d'intérêts, limités au stade du conciliateur, a constamment augmenté et durant l'exercice 1975-1976, 50 p. 100 des 78 différends non réglés au stade du conciliateur n'ont pas eu d'autre suite. Le Ministère est convaincu que la décision de ne prendre "aucune mesure" provoque un état de crise dans les négociations ce qui exerce sur les parties une influence telle qu'elles en viennent souvent à reprendre des discussions fructueuses qui aboutissent à un règlement beaucoup plus tôt que si le différend avait été transmis à un commissaire-conciliateur et(ou) à une commission de conciliation, c'est-à-dire au deuxième stade de la conciliation.

Service fédéral de médiation et de conciliation

Le programme de relations industrielles a été touché, dans sa structure, par la réorganisation administrative du Ministère au cours du dernier exercice. Le programme, désormais connu sous le nom de Service fédéral de médiation et de conciliation, s'est trouvé amputé de l'ancienne Direction des services syndicaux-patronaux et de la Direction des justes méthodes d'emploi pour favoriser une concentration des efforts sur la prévention et le règlement des différends du travail. Ainsi, outre la Direction de la médiation et de la conciliation, à laquelle il incombe encore et avant tout d'assurer les services de conciliateurs, de médiateurs et de commissaires-conciliateurs en vertu de la Partie V (Relations industrielles) du Code canadien du travail, le programme comprend maintenant une Direction distincte, soit celle des Services d'arbitrage, qui s'occupe exclusivement des questions d'arbitrage en vertu du Code, et un élément de recherche: la Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique.

Le SPMC a toutefois été peu touché par la décentralisation générale qui a accompagné la réorganisation du Ministère. Déjà décentralisé, des médiateurs et des conciliateurs se trouvant en place à St. John's, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver, ainsi qu'à Ottawa, le SPMC a conservé sa structure en ce que ces bureaux font directement rapport au directeur de la Direction de la médiation et de la conciliation, à Ottawa.

Médiation et conciliation

Au cours de l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 1976, la Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée de 264 différends, dont 246 ont été transmis à des conciliateurs ou à des experts-conseils en relations industrielles; 11 différends au stade du commissaire-conciliateur ont été reportés de l'exercice précédent; quatre différends ont été

Au cours de l'exercice, les membres du Groupe de coordination des politiques ont apporté leur concours à un certain nombre de comités interministériels y compris le Comité interministériel supérieur ad hoc sur les relations de travail, le Comité interministériel sur les politiques et stratégies industrielles; le Comité interministériel sur le transport par train des passagers, le Comité interministériel sur l'élaboration du code maritime, le Comité interministériel sur la conservation de l'énergie, le Groupe interministériel de travail sur l'étude de l'industrie nord-américaine de l'auto et, enfin, le Comité interministériel sur la femme devant l'impôt.

travail et sur la politique sociale et économique, pour faire en sorte qu'il soit tenu compte des perspectives de Travail Canada en ce domaine et que le Ministère soit en tout temps renseigné sur les questions importantes qui sont à l'étude ailleurs et soit sensibilisé à ces questions.

Dans les premiers mois de son existence le Groupe a travaillé avec le ministère des Finances pour l'exercice du consensus, avec le ministère des Transports sur la politique de revivification des transports du Canada et avec le patronat et les syndicats à la formation d'un Conseil canadien des relations ouvrières dont le Groupe a assuré le secrétariat. Le Conseil canadien des relations ouvrières a été établi pour examiner les voies et moyens d'instaurer un bon climat dans le milieu de travail en recherchant des méthodes et en appliquant des procédés qui permettent à la main-d'œuvre et au patronat de mieux s'entendre grâce à des négociations collectives constructives, susceptibles de réduire les causes de conflits, pour leur plus grand bien et celui du public. De plus, le Conseil doit examiner le rôle du gouvernement dans les relations du travail, étudier la législation existante, recommander l'établissement de nouveaux programmes et de nouveaux services à offrir et, enfin, envisager d'autres moyens de réduire la fréquence et la durée des arrêts de travail au Canada.

Le CCRO s'est réuni quatre fois entre le 23 juillet 1975 et le 11 février 1976. Au cours de ces réunions, les membres du Conseil ont étudié un certain nombre de projets, y compris l'établissement d'un organisme unique pour procurer un fond de données commun à toutes les parties engagées dans la négociation collective, l'organisation rationnelle du processus de négociation collective dans certaines industries, l'amélioration des services d'arbitrage et les réalisations au Canada en matière d'amélioration des relations de travail sur les lieux du travail. Ces initiatives étaient bien amorcées lorsque le Congrès du travail du Canada a retiré sa participation aux organismes consultatifs fédéraux, en mars 1976, pour protester contre le programme de contrôle des prix et des salaires.

Organisation et mise en oeuvre des programmes

Le Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes est un groupe de travail constitué temporairement pour aider le sous-ministre et les gestionnaires du Ministère à élaborer des programmes améliorés et à établir de meilleures structures au cours des travaux de réorganisation et de décentralisation du Ministère. Le Groupe participe, avec les cadres et les employés, à l'élaboration de plans pour opérer des changements; il propose des choix en matière d'organisation et de programmes; il apprécie l'opportunité et l'utilité de toutes les propositions faites à l'intérieur du Ministère. Il doit également aider la direction à mettre au point des systèmes internes, des politiques et des mécanismes d'évaluation. En outre, cet organisme conseille le sous-ministre sur les nouvelles orientations qui s'imposeront par suite de la réorganisation, en ce qui concerne les programmes, les structures et les ressources financières et humaines. Lorsqu'il le faut, le Groupe coordonne l'établissement et l'implantation de nouveaux programmes.

Coordination des politiques

Le groupe de la coordination des politiques s'est mis à l'oeuvre sous l'égide du sous-ministre en janvier 1975. Le groupe est chargé de délimiter et de s'occuper des questions de politique qui intéressent le Ministère, dans les grands secteurs et dans des secteurs spécialisés de l'économie, des relations industrielles et du domaine social. Les membres du groupe établissent des choix de politiques à proposer au Ministère; une fois approuvées, ces politiques sont repolies pour être examinées par un comité interministériel et (ou) par le Cabinet. Dans la mise au point de ces documents, le Groupe de coordination des politiques a fait largement appel aux experts de différentes directions du Ministère.

Le Groupe cherche à entretenir, en faveur du Ministère dans son ensemble, des rapports constants avec d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral qui s'occupent de politiques et de programmes qui influent sur les affaires du

(suite)

Administration opérationnelle

Sous-activité 1975-1976

Directeur général \$1,513

Finances 179

Services opérationnels 995

Traitement des données 514

Personnel 558

Relations publiques 1,179

Pensions de retraite 323

Total \$5,261

Programmes spéciaux de soutien du revenu

Sous-activité 1975-1976

Prestations d'aide de transition \$ 7

Prestations d'aide à l'adaptation 544

Total \$551

Versements d'indemnités aux employés de l'Etat

et aux marins marchands

1975-1976

Total \$7,776

Note: Les renseignements comparables, par sous-activité, pour l'exercice 1974-1975 ne sont pas disponibles à cause de la réorganisation générale du Ministère en 1976.

(suite)

Services généraux - Travail

<u>Sous-activité</u>	
Atlantique	\$ 600
Saint-Laurent	499
Grands lacs	782
Centre	348
Montagnes	584
Pensions de retraite	<u>292</u>
Total	\$3,105
Relations internationales et provinciales	
<u>1975-1976</u>	

<u>1975-1976</u>	
Administration des politiques	\$ 491
<u>Sous-activité</u>	
Cabinet du ministre	\$ 536
Bureau du sous-ministre	763
Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes	210
Groupe de la coordination des politiques	111
Pensions de retraite	<u>120</u>
Total	\$1,740

Etat des dépenses
par activités pour l'exercice 1975-1976
en milliers de dollars

Service de médiation et de conciliation

Sous-activité 1975-1976

Service fédéral de médiation et de conciliation \$ 123

Médiation et conciliation 735

Services d'arbitrage 686

Planification des programmes et soutien technique 31

Pensions de retraite 120

Total \$1,695

Recherche et élaboration des programmes

Sous-activité 1975-1976

Bureau du sous-ministre adjoint \$ 127

Données sur le travail 1,799

Droits en matière d'emploi 430

Conditions de travail 412

Sécurité et hygiène du travail 2,156

Relations en matière d'emploi 333

Services centraux d'analyse 452

Pensions de retraite 419

Total \$6,128

Etat comparatif des dépenses par articles de dépenses
pour les exercices 1975-1976 et 1974-1975
en milliers de dollars

1975-1976	1974-1975
Personnel	\$11,234
	\$10,579
Versements statutaires d'indemnités	7,775
	6,904
Information	514
	734
Services professionnels et spéciaux	3,494
	2,454
Conseils, Commissions et Conférences	655
	426
Autres	3,075
	2,868
Total	\$26,747
	\$23,965

Etat des dépenses par
activités du Ministère pour l'exercice 1975-1976
en milliers de dollars

1975-1976	
\$ 1,695	Services de médiation et de conciliation
6,128	Recherche et élaboration des programmes
3,105	Services généraux - Travail
491	Relations internationales et provinciales
1,740	Administration des politiques
5,261	Administration opérationnelle
551	Programmes spéciaux de soutien du revenu
7,776	Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands
\$26,747	Total pour les activités

Note - Les renseignements comparables, par activités du
Ministère, pour l'exercice 1974-1975 ne sont pas
disponibles à cause de la réorganisation générale du
Ministère en 1976.

États financiers

État comparatif des dépenses selon les crédits à l'administration centrale, pour les exercices 1975-1976 et 1974-1975 en milliers de dollars

	1975-1976	1974-1975
Credit 1 ^{er} - Travail - Dépenses aux fins des programmes, subventions énumérées dans le Budget des dépenses et affectées à des travaux inhérents à l'activité du Canada dans le domaine des affaires inter-nationales du travail	\$17,639	\$15,967
Poste statutaire - Ministre du Travail - Traitement et indemnité d'automobile	26	17
Poste statutaire - Versements d'indemnités aux employés de l'État (S.R. c. G-8) et aux marins marchands S.R. c. M-11)	7,775	6,904
Poste statutaire - Contributions aux régimes de prestations aux employés	1,307	1,077
Total pour les programmes	\$26,747	\$23,965

Bref, en 1975-1976, Travail Canada a connu de grands changements et s'est donné une base plus solide. Grâce à sa plus grande souplesse, il apportera une contribution importante à la société canadienne en général, et plus particulièrement au monde du travail, au cours de la prochaine décennie, en jouant un rôle capital et déterminant dans les affaires du travail.

Soulinons également qu'au cours de la période qui nous intéresse, Travail Canada a emmenagé dans ses nouveaux bureaux de Place du Portage, dans la Région de la capitale nationale.

La décentralisation et la réorganisation supposent l'expansion des programmes et des services offerts par le Ministère, qui entend jouer dans l'avenir un rôle plus important dans les affaires du travail.

Ainsi, les services du Ministère seront plus facilement accessibles aux publics auxquels ils sont destinés et répondront davantage à leurs besoins.

la région de l'Atlantique: administration centrale
à Moncton, s'occupera des trois provinces Maritimes
et de Terre-Neuve.

la région du Saint-Laurent: administration centrale
à Montréal, s'occupera de tout le Québec;

la région des Grands lacs: administration centrale
à Toronto, s'occupera du reste de l'Ontario;

Les buts et objectifs du Ministère sont clairement indiqués dans le nouveau rôle qu'il s'est donné:

Promouvoir et garantir:

- (1) les droits des parties en cause dans le monde du travail;
- (2) un milieu de travail favorable au bien-être physique et social;
- (3) une juste rétribution du travail et l'égalité des chances au niveau de l'emploi.

Depuis la réorganisation, le Ministère comprend sept groupes principaux qui travaillent de concert avec les bureaux régionaux. Leurs fonctions sont les suivantes: coordination des politiques, relations internationales et provinciales, recherche et élaboration des programmes, service fédéral de médiation et de conciliation, politique et services administratifs, organisation et mise en oeuvre des programmes, services juridiques.

Grâce à sa nouvelle structure, le Ministère est davantage en mesure de collaborer avec toutes les parties en cause dans le monde du travail, d'aider à cerner et à analyser les problèmes, de trouver des solutions justes et de nouvelles techniques, et de jouer le rôle de catalyseur impartial.

Grâce à la décentralisation des services du Ministère et à leur répartition entre cinq régions, les programmes et lignes directrices de ce dernier seront mieux adaptés aux besoins de ceux qui oeuvrent dans le monde du travail. Voici les cinq régions en question:

La région des Montagnes: administration centrale à Vancouver, s'occupera de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest;

La région du Centre: administration centrale à Winnipeg, s'occupera de la Saskatchewan, du Manitoba et du nord-ouest de l'Ontario;

Introduction

Pour le ministère du Travail du Canada, 1975-1976 fut surtout une année:

- de restructuration et de réorganisation,
- de décentralisation,
- et d'expansion de son rôle, de ses programmes et de ses services.

Le Ministère a amorcé sa réorganisation en 1974-1975, lorsqu'il s'est rendu compte que l'évolution des conditions socio-économiques au Canada appelait Travail Canada à redéfinir et à intensifier son rôle dans les affaires du travail.

Depuis la dernière réorganisation du Ministère, en 1966, le milieu du travail a subi une transformation radicale. Le nombre croissant de conflits perturbateurs et le taux croissant d'inflation ont suscité au sein de la population une inquiétude de plus en plus vive à l'égard du système national de relations industrielles; on s'est interrogé sur la viabilité et l'efficacité du régime des négociations collectives, sur l'incidence des progrès technologiques sur les conditions de travail, sur les écarts entre les échelles de salaire, sur la qualité de la vie au travail et sur l'importance de la satisfaction au travail.

La réorganisation du Ministère, suscitée par la prise de conscience de l'existence de ces besoins, a permis de jeter un regard neuf sur les affaires du travail et d'adopter une attitude plus souple dans ce domaine.

Table des matières

Page

Introduction	1
Etats financiers	5
Organisation et mise en oeuvre des programmes	11
Coordination des politiques	11
Service fédéral de médiation et de conciliation	14
Médiation et conciliation	14
Services d'arbitrage	24
Etablissement de programmes et soutien technique	25
Recherche et élaboration des programmes	26
Données sur le travail	26
Sécurité et hygiène du travail	30
Conditions de travail	51
Droits en matière d'emploi	52
Relations en matière d'emploi	55
Bibliothèque et services d'information	59
Relations internationales et provinciales	63
Politique et services administratifs	67
Personnel	67
Traitement des données	70
Finances	71
Relations publiques	71
Services administratifs	73

Compétence

Travail Canada s'occupe directement des domaines de l'emploi qui relèvent des lois fédérales concernant le travail. En règle générale, il s'agit des entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays.

Cela comprend :

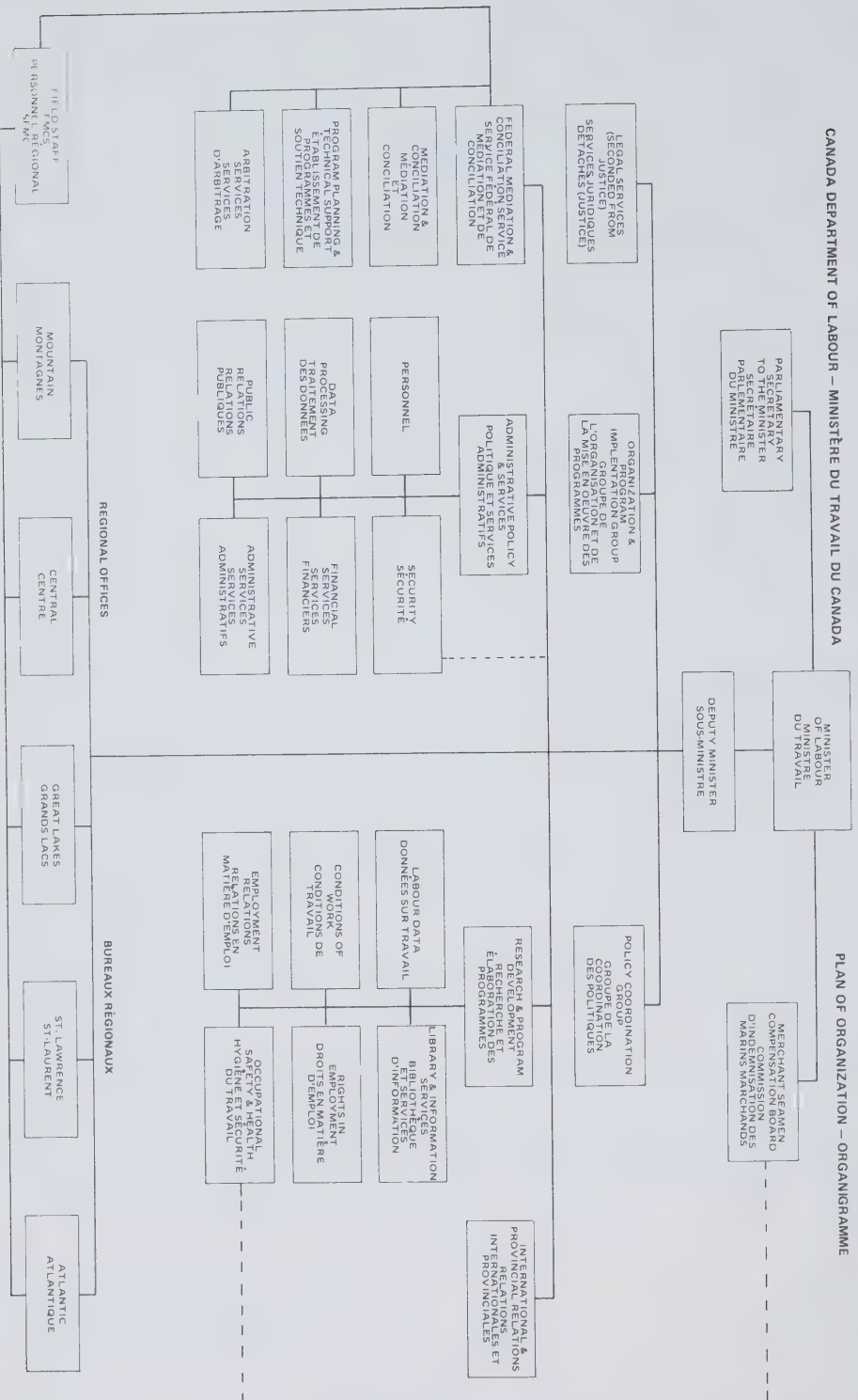
- Dans le secteur interprovincial et international
 - les chemins de fer
 - le transport routier
 - le téléphone, le télégraphe et les réseaux de câblodégramme
 - les pipe-lines
 - les canaux
 - les transbordements, les tunnels et les ponts
 - le transport par navire et les services qui y sont reliés
- La radio-diffusion, la télédiffusion, y compris la télédistribution
- Les lignes de transport aérien et les aéroports
- Les banques
- Les éleveurs à céréales
- Les moulins et les usines à aliments du bétail; les entrepôts à aliments du bétail et les usines de nettoyage de graines de semence
- Quelques sociétés de la Couronne

Lois appliquées par Travail Canada

Le Code canadien du travail (chapitre L-1, S.R.C. 1970):
La Partie I (Justes méthodes d'emploi) remplace la Loi
canadienne sur les justes méthodes d'emploi;
La Partie III (Normes du travail) remplace le Code canadien
du travail (Normes) et la Loi sur l'égalité de salaire pour
les Femmes;
La Partie IV (Sécurité du personnel) remplace le Code
canadien du travail (Sécurité);
La Partie V (Relations industrielles) remplace la Loi sur
les relations industrielles et sur les enquêtes visant les
différends du travail.
La Loi sur le ministère du Travail (chapitre L-2, S.R.C. 1970).
La Loi sur les justes salaires et les heures de travail
(chapitre L-3, S.R.C. 1970).
La Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat
(chapitre G-8, S.R.C. 1970).
La Loi sur l'indemnisation des marins marchands
(chapitre M-11, S.R.C. 1970, modifiée par les S.R.C. 1970,
chapitre 19, 2e supplément).

CANADA DEPARTMENT OF LABOUR – MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA

PLAN OF ORGANIZATION – ORGANIGRAMME



Relations internationales et provinciales
Directeur général, M. John Mainwaring

Recherche et élaboration des programmes
Sous-ministre adjoint, M. H.L. Laframboise
Directeur, Données sur le travail, M. V. Johnston
Directeur intérimaire, Conditions de travail, M. H.B. Hamm
Directeur intérimaire, Relations en matière d'emploi,
M. R.K. Moores
Directrice intérimaire, Droits en matière d'emploi,
Mlle Nicole Kean
Directeur, Sécurité et hygiène du travail, M. J.H. Currie
Directeur intérimaire, Bibliothèque et services
d'information, M. J.P. Whittridg

Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes

Conseiller, M. C.R. Scott

Groupe de la coordination des politiques
Président, M. Robert Armstrong

Régions

Région de l'Atlantique, directeur régional, M. B.H. Hardie
Région du Saint-Laurent, directeur régional,
M. C.-E. Poirier
Région des Grands lacs, directeur régional, M. T.L. Beaton
Région du Centre, directeur régional intérimaire,
M. A.E. Koppel
Région des Montagnes, directeur régional, M. A.R. Gibbons

Travail Canada

Ottawa (Ontario) K1A 0J2

Ministre du Travail, l'honorable John Munro, C.P., député
Chef de cabinet, M. F.A. Viola
Conseiller spécial, M. Gordon McCallfrey
Adjoint ministériel, Mme Marie Phelan

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, M. T.M. Eberlee
Chef de cabinet, M. Keith Deyell
Conseiller spécial, M. J.-P. Després

Politique et services administratifs
Directeur général intérimaire, M. C.D. Harper
Directeur, Personnel, M. E.B. Meredith
Directeur, Finances, M. G.S. Buck
Directrice, Traitement des données, Mme N.P. Ewing
Directeur, Relations publiques, M. J.W. MacLeod
Directeur, Services opérationnels, M. R.D. Needham
Service fédéral de médiation et de conciliation
Sous-ministre adjoint, M. W.P. Kelly
Directeur intérimaire, Médiation et conciliation,
M. Guy de Merlis
Directeur, Etablissement des programmes et soutien
technique, M. Michael McDermott

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1977

N° de catalogue L1-1976

ISSN 0382-3415

l'hon. John Munro
ministère

T.M. Eberlee
sous-ministre

POUR L'EXERCICE FINANCIER TERMINÉ LE 31 MARS 1976

RAPPORT ANNUEL

RAPPORT ANNUEL

1977

annual report

for the fiscal year ended March 31, 1977



Labour
Canada

Travail
Canada



annual report

for the fiscal year ended March 31, 1977



hon. John Munro, minister
T.M. Eberlee, deputy minister



Published by Authority of the Honourable John Munro,
Minister of Labour, Government of Canada.

Cat. No. L1-1977

ISSN 0382-3415

© Minister of Supply and Services Canada 1978

Cat. No. L1-1977

ISBN 0-662-01647-5

Labour Canada

2 Place du Portage
Hull, Quebec

Mailing Address

Ottawa, Ontario. K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable John Munro, P.C., M.P.
Executive Assistant, F.A. Viola
Special Advisor, Gordon McCaffrey
Departmental Assistant, Mrs. Marie Phelan

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee
Executive Assistant, Keith Deyell
Special Advisor, J.-P. Després

Administrative Policy and Services

Director General, C.D. Harper
Director, Personnel, E.B. Meredith
Director, Finance, C.J. Helmes
Director, Data Processing, Mrs. N.P. Ewing
A/Director, Public Relations, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

Federal Mediation and Conciliation Service

Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
Director, Federal Mediation and Conciliation,
Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support,
John Fuchs

International and Provincial Relations
Director General, John Mainwaring

Research and Program Development

Assistant Deputy Minister, H.L. Laframboise
Director, Labour Data, V. Johnston
A/Director, Conditions of Work, H.B. Hamm
A/Director, Rights in Employment, F. Bodie
Director, Employment Relations, Paul Roddick
Director, Occupational Safety and Health, J.H. Currie
Director, Library and Information Services, J.P. Whitridge

Organization and Program Implementation Group

Advisor, C.R. Scott

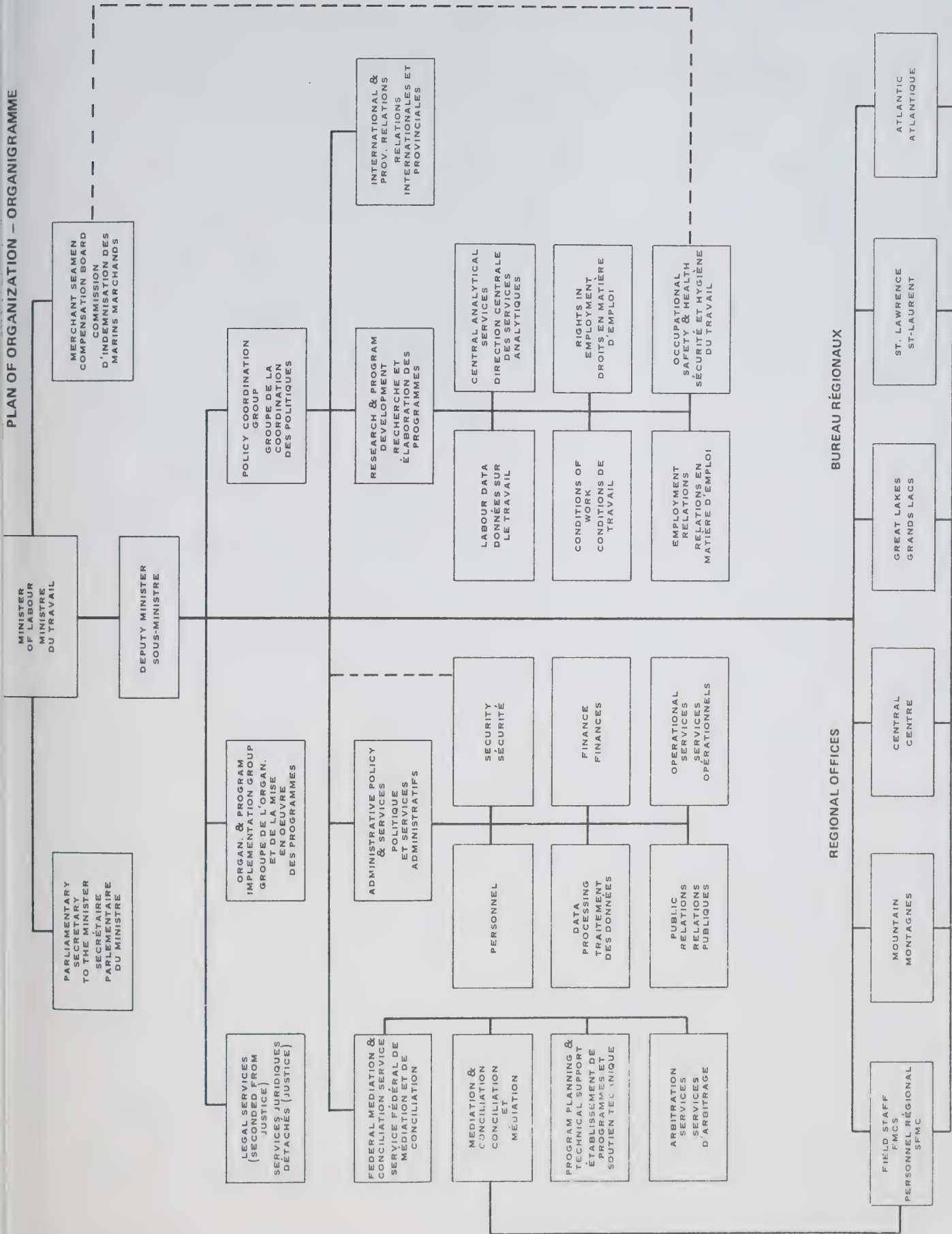
Policy Coordination Group

Chairman, Robert Armstrong

Regions

Atlantic Region, Regional Director, B.H. Hardie
St. Lawrence Region, Regional Director, C.E. Poirier
Great Lakes Region, Regional Director, T.L. Beaton
Central Region, Regional Director, R.E. Matthey
Mountain Region, Regional Director, A.R. Gibbons

PLAN OF ORGANIZATION — ORGANIGRAMME



Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (chapter L-1, R.S.C. 1970):

Part I -- Fair Employment Practices

Part III -- Labour Standards

Part IV -- Safety of Employees

Part V -- Industrial Relations

Department of Labour Act (chapter L-2, R.S.C. 1970)

Fair Wages and Hours of Labour Act (chapter L-3, R.S.C. 1970)

Government Employees Compensation Act (chapter G-8, R.S.C. 1970)

Merchant Seamen Compensation Act (chapter M-11, R.S.C. 1970,
as amended by R.S.C. 1970, chapter 19, (2nd Suppl.))

Jurisdiction

Labour Canada concerns itself directly with employment coming under federal labour legislation. In general it takes in enterprises joining one province to another province or to another country.

This jurisdiction covers:

- . Interprovincial and international
 - railways
 - highway transport
 - telephone, telegraph and cable systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels and bridges
 - shipping and shipping services
- . Radio and television broadcasting, including cablevision
- . Air transport, and aerodromes
- . Banks
- . Grain elevators
- . Flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants
- . Certain Crown corporations

Contents

	Page
Introduction	1
Financial Statements	3
Organization and Program Implementation	7
Policy Coordination	7
Federal Mediation and Conciliation Service	9
Mediation and Conciliation	9
Program Planning and Technical Support	17
Arbitration Services	18
Research and Program Development	19
Labour Data	19
Conditions of Work	22
Rights in Employment	23
Employment Relations	25
Occupational Safety and Health	27
Central Analytical Services	35
Library and Information Services	35
International and Provincial Relations	38
Administrative Policy and Services	41
Personnel	41
Data Processing	42
Finance	43
Public Relations	43
Operational Services	45
Regions	46
Atlantic Region	46
St. Lawrence Region	46
Great Lakes Region	47
Central Region	48
Mountain Region	48

Introduction

The reorganization and decentralization of Labour Canada that began in 1975 was completed in fiscal 1976-77; five regional headquarters were fully set up and staffed, Moncton, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

1976 was the first full year under the wage and price controls imposed by the anti-inflation legislation. And the Department coordinated arrangements and provided support for four meetings between the Prime Minister, the Minister of Labour and other Cabinet Ministers, and the President of the Canadian Labour Congress, meetings that took place in Labour Canada's board room.

Labour affairs remained a major national concern. The Department contributed to the labour affairs segments of the Government's two green papers, The Way Ahead and Manda for Cooperation. Simultaneously, the Department's Employment Relations Branch concentrated on the development of cost-control initiatives.

Despite the effect of the wage and price controls on the collective bargaining process, the Federal Mediation and Conciliation Service had a most active year in terms of the number of cases handled. As well, it was a highly successful year in terms of settlements reached by its officers without strike or lockout. A steady decrease has occurred in the number of disputes referred to Conciliation Commissioners and Conciliation Boards, together with a corresponding increase in the number of disputes "no-actioned" (no further conciliation assistance after the conciliation officer stage).

The Department has established the National Human Rights Information Centre and stocked it with literature and documents on both women's and human rights issues. The Centre is tied into services available through the National Library. It has prepared bibliographies on major human rights issues, and will regularly update them.

Important progress was made in the Department's program to identify and control health hazards connected with exposure to dust in the grain handling industry. A definitive report has been written recommending future action; and the Finn Commission of Inquiry has submitted its report with recommendations dealing with, in addition to occupational health and safety, fire and explosion hazards in the industry. A conference of medical scientific experts was held; a significant accomplishment was the enforcement of an interim threshold limit value for grain dust exposure.

The Occupational Safety and Health Branch chaired a technical committee preparing a safety code for manlifts, used extensively in grain elevators, and made substantial contributions to standards on purity of compressed air for breathing purposes, chain saws, and noise and hearing measurements, among others. It provided technical consulting services to other federal departments, including development of safe work procedures for electrofishing (electrical fishing method used by biologists for taking considerable numbers of fish from shallow waters), for hydrogen generating stations and for the measurement of water levels in rivers and streams.

The Branch has acquired laboratory facilities, greatly strengthening its ability to evaluate health hazards. It held further meetings with officials of the Ministry of Solicitor General and the Canadian Pension Commission to draft the Terms and Conditions for Penitentiary Inmates Accident Compensation, a system that will be administered by the Accident Compensation Division of the Occupational Safety and Health Branch.

The Department's monitoring of major collective agreements (those covering more than 500 employees) found that the average annual compound base rate increase in 1976 was 10.2 per cent compared with 17.0 per cent in 1975.

The Rights in Employment Branch received 335 allegations of unfair employment practices but 264 of them were outside the scope of the Canada Labour Code Part I (Fair Employment Practices) and 20 were without foundation; 35 were resolved and 16 were carried over to the following year. This Branch developed a program to promote and protect every person's right

to equal employment and career advancement opportunity. The Women's Bureau completed a preliminary study of equal pay for work of equal value.

Two commissions of inquiry under Part I (Labour Standards) of the Canada Labour Code made their reports during the year, on hours of work in country grain elevators and in the motor transport industry.

The changing of the Administrative Services Division of the Financial and Management Services Branch into the Operational Services Branch was completed; it is responsible for word processing, graphics and design, printing, accommodation, materiel services, forms management and distribution services.

For the 1976-77 fiscal year, Labour Canada had a budget of \$29,429,000 and an allotment of 776 man-years and approved strength of 771. At the close of the year, it had 724 employees on strength and had used 720 man-years.

Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Appropriations for 1976-77 and 1975-76 \$000's

	<u>1976-77</u>	<u>1975-76</u>
<u>Vote 1</u> - Labour - Program Expenditures, the grants listed in the Estimates and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in International Labour Affairs	\$17,982	\$17,639
<u>Statutory</u> - Minister of Labour - Salary and Motor Car Allowance	22	26
<u>Statutory</u> - Payments of Compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	10,132	7,775
<u>Statutory</u> - Contributions to Employee Benefit Plans	<u>1,293</u>	<u>1,307</u>
Total Program	\$29,429	\$26,747

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditure for 1976-77 and 1975-76 \$000's

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>	<u>1975-76</u>
Personnel	\$12,261	\$11,234
Statutory Payments Re: Compensation	10,132	7,775
Information	303	514
Professional and Special Services	3,797	3,494
Boards, Commissions and Conferences	671	655
All other	<u>2,265</u>	<u>3,075</u>
Total	\$29,429	\$26,747

Statement of Expenditures by
Departmental Activities for 1976-77
\$000's

	<u>1976-77</u>
Mediation and Conciliation Services	\$ 1,474
Research and Program Development	6,502
General Labour Services	3,786
International and Provincial Relations	549
Policy Administration	1,925
Operational Administration	3,984
Special Income Support Program	1,077
Payments of Compensation Respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	<u>10,132</u>
Total Activities	\$29,429

Statement of Expenditures
by Activity for 1976-77
\$000's

Mediation and Conciliation Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>
Federal Mediation and Conciliation Service	\$ 89
Mediation and Conciliation	1,030
Arbitration Services	112
Program Planning and Technical Support	135
Superannuation	<u>108</u>
Total	\$1,474

(Cont'd.)

Research and Program Development

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>
Assistant Deputy Minister's Office	272
Labour Data	1,368
Rights in Employment	281
Employment Relations	370
Occupational Safety and Health	2,346
Conditions of Work	562
Central Analytical Services	876
Superannuation	<u>427</u>
Total	\$6,502

General Labour Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>
Atlantic	745
St. Lawrence	580
Great Lakes	932
Central	438
Mountain	764
Superannuation	<u>327</u>
Total	\$3,786

International and Provincial Relations

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>
International and Provincial Relations	521
Superannuation	<u>28</u>
Total	\$549

(Cont'd.)

Policy Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>
Minister's Office	\$ 608
Deputy Minister's Office	464
Organization and Program Implementation Group	381
Policy Coordination Group	363
Superannuation	<u>109</u>
Total	\$1,925

Operational Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>
Director General	\$ 321
Finance	256
Operational Services	1,022
Data Processing	569
Personnel	594
Public Relations	928
Superannuation	<u>294</u>
Total	\$3,984

Special Income Support Program

<u>Sub-Activity</u>	<u>1976-77</u>
Adjustment Assistance Benefits	<u>\$1,077</u>
Total	\$1,077

Payments of Compensation Respecting Public
Service Employees and Merchant Seamen

	<u>1976-77</u>
Total	\$10,132

Organization and Program Implementation

Our Canada began a major reorganization and decentralization in 1975. The Organization and Program Implementation Group was established on a temporary basis to assist in that process.

Since then, the Group has aided the Deputy Minister and other managers in the development of improved organization structures and programs. This has involved participation in the elaboration of plans for change with managers and employees, evaluating the appropriateness of each plan worked out within the Department, coordinating the development and implementation of new programs. The Group has been responsible for monitoring and evaluating the effectiveness of the organization.

On a continuing basis, the Organization and Program Implementation Group has assisted the Deputy Minister on solutions to problems encountered during the reorganization concerning programs,

organizational structures, and financial and human resources.

Finally, when required, the Group has taken part in the development and implementation of new programs and activities.

The past year has seen a shift in the Organization and Program Implementation Group's activities as the Department's reorganized and decentralized structure has stabilized. Developments such as the coordination of the Department's 14-point program and of the Department's Headquarters-Field interface have received increasing emphasis. Other highlights include: involvement in the development of Expanded Departmental Advisory services and amendments to Part V of the Canada Labour Code both components of the 14-point program; the decentralization of the Compensation Claims processing activity of the Department's Regional Offices; and an appraisal of the Department's evaluation systems.

Policy Coordination

The Policy Coordination Group advises the Deputy Minister on those trends, developments and expectations within the broad areas of economics, industrial relations and social policy seen to have significant impact on Canadian labour affairs. With constant awareness of such influences, the Group proposes policy options for consideration by the Department, the Minister and his colleagues. In so doing, the Group is dependent upon both the expertise of the specialist Branches of the Department and intelligence gathered through its own contacts with other federal and provincial departments and institutions,

business, industry, and various organized labour centrals, and through dialogue with individuals within the world of work.

Since December 1976, the Group has been responsible, through its chairmanship of the Communication Policy Sub-Committee, for developing policy guidelines for effective internal and external communication for the Department. Also, in order to improve the effectiveness of liaison between the Department and the office of the Minister, the Group has seconded certain staff members to that office.

Throughout the year, labour affairs remained a major national concern. As a result, the Policy Coordination Group was called upon to provide close and consistent support to the Minister and Deputy Minister in consultations with the provinces, business and organized labour on both the policy implications and the intent of the Department's 14-point initiatives and in preparations for transition to a post-control society. The Group provided coordination and support for a number of meetings, including the discussions at Labour Canada's offices between the President of the Canadian Labour Congress and the Prime Minister,

the Minister of Labour and other members of the Cabinet. There were three summits, on June 17, July 12 and August 6, 1976, and a fourth meeting on January 31, 1977.

The Group's liaison and advisory activities with the federal departments of Finance, Manpower and Immigration, National Health and Welfare, and the Privy Council Office were particularly strenuous during this period. Within this same context, the Policy Coordination Group contributed to the labour affairs segments of the Government's two "green papers," The Road Ahead and Agenda for Cooperation.

Federal Mediation and Conciliation Service

Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) Program is responsible for helping trade unions and employers in the private sector under federal jurisdiction, including certain Crown corporations, in the negotiation of first and renewal collective agreements. The FMCS operates under the authority of the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations) which recognizes the right of workers to organize and to bargain collectively.

FMCS, headed by an Assistant Deputy Minister (Industrial Relations), is composed of three major units:

The Mediation and Conciliation Branch provides third-party assistance to labour and management involved in the collective bargaining process through the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners or boards, and mediators. Besides its headquarters staff situated in the National Capital Region, the Branch has field offices in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

Mediation and Conciliation

During the year ended March 31, 1977, the Mediation and Conciliation Branch had a workload of 289 disputes. Of these disputes 275 were handled by Conciliation Officers or by Industrial Relations Consultants acting in such capacity; 12 were carried over from the previous fiscal year to the Conciliation Commissioner stage, and 2 were handled directly by a Mediator

2. The Program Planning and Technical Support Branch provides research support to the Mediation and Conciliation Branch. As well, it provides an expert analysis of major developments and trends in industrial relations in Canada, the United States and other selected countries.
3. The Arbitration Services Unit provides assistance through the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen in matters of interpretation, application, or alleged violation of a collective labour agreement, where the parties have failed to reach agreement by themselves on a particular selection.

Despite the existence of wage and price controls and their effect on the collective bargaining process, the 1976-77 fiscal year was a most active one for the Federal Mediation and Conciliation Service in terms of the number of cases handled. As well, it was highly successful in terms of settlements reached by its officers without strike or lockout.

pursuant to Section 194 of the Code; and one was not provided with any conciliation assistance pursuant to Section 164(1)(d) of the Code.

Of the 275 disputes handled by Conciliation Officers or Industrial Relations Consultants, 185 were settled by them, 32 were referred to Conciliation

Commissioners, and 10, which were not provided with any further conciliatory action in accordance with Section 166(c) of the Code, resulted in legal strikes. The remaining 48 disputes were still being dealt with by Conciliation Officers at the close of the year.

Conciliation Commissioners handled 44 disputes during the year, of which 28 were settled with such assistance, 11 resulted in work stoppages and 5 were pending at March 31, 1977.

A review of the number of disputes not settled at the Conciliation Officer stage, over a six-year period, shows a steady decrease in the number of disputes referred to the Conciliation Commissioner and/or Conciliation Board stage. At the same time, there has been a corresponding increase in the number of disputes being "no-actioned" pursuant to Section 166(c) of the Canada Labour Code (Part V). Thus, in the two-year period prior to March 1, 1973, when the Canada Labour Code (Part V) was amended, only 16.7 per cent and 26.2 per cent respectively of the disputes not settled at the Conciliation Officer stage were "no-actioned". Since then, the percentage of "no-actioned" collective bargaining disputes has increased steadily, to the point where, at the conclusion of the 1976-77 fiscal year, some 60 per cent of the 170 disputes not settled at the Conciliation Officer stage during this 12-month period were "no-actioned".

This dramatic increase in the number of times the Minister has exercised his authority under Section 166(c) of the Code rests on the premise that the resulting "crisis bargaining atmosphere" created by a "no-action" decision has a strong influence on the parties to the extent that they often revert to meaningful discussions resulting in a settlement much earlier than would be the case if the dispute had continued to be dealt with at the second (and final) stage of the conciliation process.

Mediation and Conciliation Services

Disputes making the most demands on Department's conciliation services during the year were those affecting air, broadcasting, communications, grain elevators, longshoring, mining, railway shipping and trucking operations.

Airline Operations

At the close of the previous fiscal year Air Canada was involved in separate negotiations with the Canadian Airline Employees' Association, representing some 450 office employees in the company's Finance Branch, and with the Canadian Airline Pilots' Association, representing some 1,500 pilots. Air Canada and CAEA were later able to reach a second settlement--the first had been rejected by the union membership--which was subsequently ratified on April 26, 1976. In the Air Canada-CAEA dispute, the parties were accorded full conciliation and mediation assistance under the Code, but were unable to reach a settlement. The union had begun rotating strike action on December 9, 1975. On June 16, 1976, after months of rotating strikes and work stoppages, the employer locked out some employees. While attempts were being made to get the parties back together with the aid of the Department's mediators, on July 1, the International Association of Machinists and Aerospace Workers applied to the Canada Labour Relations Board for certification as bargaining agent for this group of Finance Branch employees. In view of this application, negotiations were suspended, pending the Board's decision. On December 20, 1976, the Board certified the IAM & AW as the appropriate bargaining agent, thereby replacing CAEA. Subsequently, Air Canada and the IAM & AW were able to reach a settlement, which the union ratified on February 17, 1977.

other major airline disputes during the year involved successful attempts by fully certified bargaining agents to conclude first agreements. In a collective bargaining dispute between Transair, Winnipeg, Man., and some 60 office technical employees represented by the Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, a first settlement was reached in February with the assistance of Conciliation Commissioner Mark Chapman, after efforts at the Conciliation Officer stage.

A dispute involving Eastern Provincial Airways 1964 Ltd., Gander, Nfld., and the Canadian Airline Employees' Association, the parties were given full conciliation assistance but were unable to conclude a first agreement affecting some 100 flight attendants. Subsequently, the employees began legal strike action on August 31, 1976. While the strike continued, on September 7 a mediator was appointed in a further effort to assist the parties. He was unable to arrange a settlement, after which the company resumed normal operations on September 26.

Broadcasting Operations

At the end of the previous fiscal year, the Canadian Broadcasting Corporation and the Canadian Union of Public Employees were in the process of ratifying a tentative settlement reached on March 23, 1976. This settlement was subsequently ratified by the 2,200 office and professional employees and by the 1,700 television production employees affected by the dispute, and consequently, the sporadic rotating strike action was terminated by the union.

Communications Operations

At the previous fiscal year-end, the Northern Electric Company (Installation

Western Region) and the Communications Workers of Canada, representing some 1,200 communications equipment installers, were in a meeting in post-Conciliation Commissioner negotiations in an effort to revise their collective agreement that had expired on October 31, 1975. On April 23, 1976, the negotiations resulted in the reaching of an agreement on a revised three-year collective agreement.

During the course of the year, a major dispute occurred between Canadian Press and Broadcast News Ltd., Toronto, Ont., and Canadian Wire Service Guild, bargaining agent for some 227 news employees. The parties were unsuccessful at the Conciliation Officer stage, and on May 7, 1976, the Minister appointed George Ferguson, Q.C., as Conciliation Commissioner to further assist the parties in their negotiations. After numerous meetings with the parties, the Commissioner was unable to arrange a settlement. His recommendations for settlement, released to the parties on July 2, 1976, were not acceptable to the union. A request for further assistance resulted in the appointment of K. Hulse as mediator. While the mediation sessions were under way, the union began rotating strike action on July 27. On October 25, 1976, the sporadic rotating strike action was temporarily suspended, mediation efforts were intensified and the parties began meeting with senior departmental officials, including the Deputy Minister, the Assistant Deputy Minister (Industrial Relations), the Director of Mediation and Conciliation and an Industrial Relations Consultant. As a result of these meetings, on November 10, 1976, the parties reached a settlement that was subsequently ratified.

During the fiscal year, Bell Canada was involved in two major collective bargaining disputes requiring the assistance of the Department's conciliation service.

On May 28, 1976, the Canada Labour Relations Board certified the Communications Workers of Canada as the bargaining agent for some 12,600 Bell Canada craft and service employees, previously represented by the Telephone Employees' Association. The parties were unable to conclude a first agreement in direct negotiations or with the assistance of a conciliation officer and on November 4, 1976, the Minister appointed Pierre Dufresne as Conciliation Commissioner to further assist in the negotiations. The Commissioner met with the parties during December, but was unable to arrange a settlement. His report was released to the parties on December 22, 1976, and, using the recommendations contained therein, the parties were able to reach a settlement, which was ratified by the union membership on January 31, 1977. The settlement provided a three-year collective agreement, retroactive to November 30, 1976.

The other Bell Canada dispute, which affected 8,500 telephone operators represented by the Communications Union Canada, also culminated in the appointment of Pierre Dufresne as Conciliation Commissioner on March 3, 1977, after the parties' unsuccessful efforts at the Conciliation Officer stage. The Commissioner hearings were continuing and on March 31, 1977, an illegal 24-hour work stoppage by some 1,300 long distance and overseas operators in Montreal was under way.

While Bell Canada attempted to revise two of its major collective agreements, a subsidiary, Northern Telephone Ltd., New Liskeard, Ont., also was bargaining with the Communications Workers of Canada to revise a collective agreement covering some 247 office, plant, installation and maintenance employees. Efforts to reach an agreement at the Conciliation Officer stage were unsuccessful; a settlement was reached with the assistance of Conciliation Commissioner Thomas C. O'Connor,

who was appointed on September 30, 1976. This settlement was ratified by the union membership on January 13, 1977.

The final two major communication disputes in the fiscal year involved Teleglobe Canada and two separate unions, the Telecommunications Workers Union Local No. 165 (CLC), representing some 1,000 office employees, and the Canadian Overseas Telecommunications Union, representing some 350 technical employees, delivery clerks and office boys. Although the conciliation officer was able to arrange a settlement covering the office group, he was unsuccessful with Teleglobe and the COTU. With only one issue remaining unresolved in the dispute, on June 28, 1976, the Minister informed the parties of his decision to provide any further conciliation assistance. Subsequently, in order to back up its demands, on July 12, the union initiated legal strike action. In an effort to eliminate a prolonged strike that could have adversely affected Canada's international communication operations, on July 13 the Minister appointed the same conciliation officer as Mediator pursuant to Section 195 of the Labour Code. The mediation sessions began immediately and on July 16, the parties reached a settlement that was favourably accepted by the union membership, thereby terminating the legal strike.

Grain Elevator Operations

At the close of the previous fiscal year, the Alberta Wheat Pool, Burrard Terminals Limited, Pacific Elevators Limited, Saskatchewan Wheat Pool and United Grain Growers Limited, Vancouver, B.C., and the Grain Workers Union Local 333 were meeting with an Industrial Relations Consultant in an attempt to revise their collective agreements covering some 600 grain handlers, which had expired on November 30, 1975. The parties were able to resolve most of the issues and subsequently agree

all those remaining unresolved would be settled through the "med-arb" process. A binding award of the Arbitrator, Ladd, handed down on May 31 provided the parties with new one-year agreements effective December 1, 1975.

During the year, the National Harbours Board Federal Union No. 24 (CLC), representing some 60 grain elevator maintenance employees, and the National Harbours Board, Port of Saint John, N.B., were unsuccessful at the Conciliation Officer stage in revising their collective agreement that had expired on March 31, 1976. Subsequently, on September 24, the Minister appointed Lorne O. Clark as Conciliation Commissioner to further assist the parties in their negotiations. Although he was unable to assist the parties in reaching an agreement at the bargaining table, both parties accepted the recommendations contained in his report and the union membership ratified the terms of settlement.

Longshoring Operations

At the close of the previous year the Maritime Employers Association, Port of Halifax, and the International Longshoremen's Association, Local 269, were planning to meet with Conciliation Commissioner Judge Nathan Green in a further effort to revise their collective agreement, covering some 650 longshoremen, that had expired on December 31, 1975.

Commissioner hearings, which began on April 9, continued without success until June 19. The parties received Commissioner Green's report on June 30. His recommendations were accepted by the employer; but the union could not accept certain recommendations dealing with the contentious Rules of Dispatch. Although the parties acquired the right to take industrial strike and lockout action on July 8, they began meeting with Mediator Lorne O. Clark on July 15 in a further effort

to reach a settlement. Although the mediator was able to arrange a tentative settlement on August 2, it was subsequently rejected by the union membership. After this rejection, on August 8 the employer exercised its right to lock out its employees, resulting in the closing of the Port of Halifax. This lockout continued into September and, in a further effort to help the parties to reach a settlement, on September 17 the Minister appointed his Assistant Deputy Minister (Industrial Relations) as a Special Mediator. Once again, mediation sessions resulted in an agreement between the parties but on September 30 the union membership rejected the settlement terms a second time.

After meetings with the parties on October 6, the Minister and the Assistant Deputy Minister presented the parties with a proposal aimed at resolving their dispute. This time, the union membership accepted the proposed terms of settlement, but the employer group rejected them. Despite further discussions between the parties and senior government officials, no satisfactory compromise could be reached. In view of the serious adverse economic effects caused by the Port's closing, the Minister decided to introduce in Parliament back-to-work legislation aimed at re-opening the Port of Halifax and providing the parties with a mechanism to resolve the contentious issue of Rules of Dispatch.

On October 22, 1976, Parliament passed Bill C-14, the Port of Halifax Operations Act, providing for the resumption of Port activities, as well as the settlement of the remaining outstanding issues by binding arbitration if the parties were unable to reach agreement by December 10. No settlement was reached by that date and, following the appointment on December 14 of Judge Nathan Green as an Industrial Inquiry Commission pursuant to the Act, a final and binding award was handed down on December 29.

Mining Operations

At the close of the previous fiscal year, Whitehorse Copper Mines Ltd., Whitehorse, Y.T., and United Keno Hill Mines Ltd., Elsa, Y.T., were meeting separately with a conciliation officer in an effort to revise collective agreements with the United Steelworkers of America, representing some 111 mine employees and some 215 production and maintenance employees, respectively. After unsuccessful bargaining efforts at this stage, the parties to the Whitehorse Copper Mines - United Steelworkers of America dispute were not provided any further conciliation assistance and on June 30, 1976, the union began legal strike action. While this strike continued, the negotiating committees exchanged various proposals and were successful in reaching a tentative settlement on August 24. The next day, the union membership ratified the terms of settlement providing for a two-year collective agreement and the company resumed full operations by September 1.

In the United Keno Hill - United Steelworkers of America dispute, the parties were accorded the further assistance of a Conciliation Commissioner, J.S. Gunn of Winnipeg, Man., but were unable to reach a settlement and the Commissioner's report, containing recommendations for settlement, was released to them on July 15, 1976. These recommendations were subsequently rejected by the union membership and legal strike action was initiated on July 29. While the strike continued, the parties reviewed their respective positions and entered into post-Conciliation Commissioner negotiations on August 31 in Vancouver, B.C. The outcome of these negotiations was a tentative settlement, which was ratified by the union members on September 11. Consequently, the company resumed full operations on September 13.

The previous annual report, covering 1975-76, made reference to the successful conclusion of a collective bargaining

dispute between Anvil Mining Corporation Ltd., Faro, Y.T., and United Steelworkers of America, Locals 1051 and 824 representing some 335 mining and office employees.

The settlement was later rolled back by the Anti-Inflation Board and on July 1976 the union began strike action to protest the wage rollback. On the same day, the employer filed a request with the Canada Labour Relations Board to declare the strike illegal. While the strike continued and the CLRB studied the employer's request, the Office of the Anti-Inflation Board Administrator Donald Tansley, acting on the union appeal, began investigating the AIB-ordered rollback.

On September 24, 1976, the CLRB dismissed the employer's application to have the strike declared illegal and, shortly thereafter, on October 7, the Administrator further decreased the compensation package rolled back by the AIB. With both these investigations ended and with the strike continuing, the parties resumed negotiations with the assistance of an Industrial Relations Specialist and on October 21 reached an agreement in principle. This agreement was subsequently ratified by both the company's Board of Directors and the union membership.

During the year, a major collective bargaining dispute between Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd., Flin Flon, Man., and nine craft unions, including United Steelworkers of America, was successfully handled by a conciliation officer appointed on November 19, 1975. This settlement provided some 1,800 tradesmen, equipment operators and labourers with a revised three-year agreement, expiring on September 30, 1979.

Another mining industry dispute requiring departmental assistance involved Eldorado Nuclear Ltd., Port Hope, Ont., and the United Steelworkers of America.

al 13173, representing some 200 technicians, tradesmen and production employees covered by a collective agreement that expired on September 30. The parties received full conciliation assistance, ending with the release of Conciliation Commissioner J.S. Anderson's report on October 26, but were unable to reach a settlement. They began meeting in post-conciliation Commissioner negotiations and while these were going on, the union on November 8 initiated legal strike action. Shortly thereafter, on November 10, a settlement was reached; the company resumed full operations the same day, following the union membership's acceptance of the terms of settlement.

Railway Operations

At the close of the previous fiscal year, Conciliation Commissioner Emmett M. Hall's meeting with the Canadian National Railways, Canadian Pacific Limited, various other shortline railways and the Associated Railway Unions, representing some 16 different unions, in an effort to revise the parties' master collective agreement, covering some 95,000 railway employees that had expired on December 31, 1975. These Commissioner hearings began on February 25, 1976 and on March 26, the Conciliation Commissioner's report was released to the parties.

At the request of the Minister, the report was further clarified and amplified by the Commissioner, and his supplementary report was released to the parties on April 22. After the release of the supplementary report, the parties entered into post-conciliation Commissioner negotiations and on July 1 were able to reach a settlement based on the Commissioner's recommendations. The terms of settlement, providing for a two-year agreement expiring December 31, 1977, were ratified by the respective unions' memberships.

Another railway dispute being handled by the Federal Mediation and Conciliation Service at the end of the previous fiscal year involved Canadian National Railways, Canadian Pacific Limited and the Brotherhood of Locomotive Engineers, representing some 4,250 locomotive engineers covered by collective agreements that had expired on December 31, 1975. On February 27, 1976, a conciliation officer was appointed to assist the parties and, after many meetings with them, he was successful in arranging settlements on March 18, which were subsequently ratified. They provided the parties with revised two-year collective agreements.

Shipping Operations

At the end of the previous fiscal year, the Canadian Lake Carriers Association and the Canadian Marine Officers' Union, the Canadian Merchant Service Guild and the Seafarers' International Union of Canada, representing a total of some 3,000 licensed and unlicensed personnel, were meeting with departmental conciliation officers. The conciliation officer proceedings began on March 11 and continued through March and April; but no settlement could be arranged. On May 7, the Minister notified the parties of his decision not to provide them with any further conciliation assistance. After this notification, the parties entered into post-Conciliation Officer negotiations and on June 30, 1976, were able to reach a settlement that was accepted by the three unions' memberships.

On May 9, 1975, the Canada Labour Relations Board certified the Canadian Union of Public Employees, Local 1925, as the bargaining agent for some twenty constables, corporals and sergeants employed by the National Harbours Board, Saint John, N.B. No settlement resulted from the ensuing direct negotiations and on March 30, 1976, a Conciliation Officer was appointed to assist the parties in

March 30, 1976, a conciliation officer was appointed to assist the parties in their negotiations. Conciliation Officer proceedings continued throughout the summer of 1976, but the parties were unable to reach agreement on a small number of contentious issues. In order to put some bargaining pressure on the parties, on July 13, 1976 the Minister notified them of his decision not to provide any further conciliation assistance. Subsequently, on August 11, the union began legal strike action.

While the strike continued, the parties began meeting in post-Conciliation Officer negotiations and after two weeks, on August 25, they reached a tentative settlement. This settlement, which was ratified by the union membership, ended the legal strike and provided the parties with a first collective agreement, expiring on June 30, 1977.

During the year, negotiations began between the Great Lakes Pilotage Authority, Cornwall, Ont., and the Corporation of Professional Great Lakes Pilots, representing some 53 licensed ships' pilots, and the Corporation of the St. Lawrence River and Seaway Pilots, representing some 39 ships' pilots. The parties were unable to reach an agreement in direct negotiations or with conciliation officer assistance, but reached a settlement under the auspices of Conciliation Commissioner Pierre Dufresne, who had been appointed on September 3, 1976. This settlement provided the parties with a new two-year agreement retroactive to April 1, 1976.

While the Department's conciliation services were being used in disputes affecting shipping operations on the east coast, Vancouver Industrial Relations Consultant D.H. Cameron was appointed as Conciliation Officer in west coast disputes involving B.C. Steamship Company (1975) Ltd., Vancouver, B.C., and three separate unions, representing four bargaining units totalling some 200

personnel. Conciliation proceedings were still in process at year-end in efforts to reach agreements and therefore maintain essential services to the British Columbia coastal communities.

Trucking Operations

At the close of the previous fiscal year two conciliation officers were meeting with Transport Labour Relations of British Columbia (representing certain member companies in the cartage industry under federal jurisdiction) and General Truck Drivers and Helpers Union Local 31 and Teamsters Union Local 213, representing some 383 drivers, warehousemen and helpers, in an effort to revise the parties' collective agreements that had expired on December 31, 1975. The dispute was part of a major provincial dispute involving some 89 trucking companies and some 4,400 drivers. The Conciliation Officer proceedings, which began on January 26, 1976, continued through February and March, but on March 23, the 4,400 drivers began strike action after rejecting a tentative settlement reached on March 14.

As further federal conciliation intervention was thus rendered ineffective, the parties were notified on April 2, 1976 of the Minister's decision not to provide them any further conciliation assistance. The TLRBC made known its intention to legally lock out the federally certified units of employees on April 10, 1976. On April 9, however, a tentative settlement was reached in the major provincial dispute and no lockout of federal jurisdiction employees occurred because the proposed terms of settlement were subsequently ratified by the union membership. The parties' revised collective agreement expires December 31, 1977.

In Eastern Canada, a major dispute involving the Motor Transport Industries Relations Bureau of Ontario Inc. and

amsters Locals 938, 880 and 106, representing some 7,000 drivers, was assigned an Industrial Relations Consultant who was appointed as Conciliation Officer on May 17, 1976. Although he was unable to arrange a settlement in conciliation proceedings, he was instrumental in assisting the parties to reach an agreement in post-conciliation Officer negotiations that allowed the Minister's decision on July 1, 1976 not to provide any further conciliation assistance. This settlement provided the parties with a one-year agreement expiring on September 30, 1977.

Other Proceedings

Applications for Consent to Prosecute

During the year, the Minister received four applications for consent to prosecute under Section 194 of the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations). Consent was granted in the four cases. No applications for consent to prosecute were received in the previous fiscal year and none carried over were also granted, making a total of six cases where consent to prosecute was granted during the year.

Since the inception of the Canada Labour Code (Part V) on March 1, 1973, there have been 15 applications for consent to prosecute. Of this number, nine were granted, four were withdrawn or lapsed, and two were denied.

Program Planning and Technical Support

The Program Planning and Technical Support Branch was established to promote the resolution of labour-management disputes

Applications for Consent to Refer Certain Complaints to the Canada Labour Relations Board

Section 187(5) of the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations) provides that, except with the prior consent of the Minister in writing, no complaint shall be made to the Canada Labour Relations Board under Section 187(1) in respect to an alleged failure to comply with Sections 148, 184(3)(g), 185(a) or 185(b).

During the year, the Minister received seven applications for his consent to refer complaints to the Board. Of the seven applications, consent was granted in four cases and denied in two; the remaining one lapsed.

Industrial Relations Consultants

The Industry Specialist Program, in the light of recent experience, has been modified to the extent that these persons, now called industrial relations consultants, are no longer limited to one major national industry. The consultants still use the techniques of preventive mediation and early mediation but apply their skills to a variety of industries under federal jurisdiction. The industrial relations consultants were also extensively involved, during the course of the year, as senior conciliation officers and were called upon to undertake a number of ad hoc assignments designed to improve the industrial relations climate.

through the timely application of specialized research activities and projects, and to advise upon the

industrial relations implications of government initiatives. The Branch provides operational research support to mediation and conciliation officers in both headquarters and field locations, and also directly supports the Assistant Deputy Minister of the Federal Mediation and Conciliation Service in the implementation of industrial relations policy for the Department.

In particular, the Branch undertakes a comprehensive industrial relations research support and advisory service responsive to the diverse needs for

research, data, and briefing that arise within the FMCS. These needs come largely out of on-going conciliation and mediation sessions, during the preparation and implementation of departmental strategy on particular industrial relations issues, as a result of special department inquiries into matters that have a pronounced significance for the functioning of industrial relations in the federal jurisdiction area. The development of commentaries and positions on other policy matters requiring an FMCS viewpoint is also a responsibility of the Branch.

Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations) are required, pursuant to Section 155, to contain a provision for final settlement, without work stoppage and by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration or alleged violation. Where parties to collective agreements are unable to agree on the choice of an arbitrator or where arbitration board nominees are unable to agree on the choice of a chairman, collective agreements usually provide that the Minister of Labour can make the appointment upon request by the parties or board

nominees. This action by the Minister is not a statutory requirement, but is a service rendered by him in order to ensure that the full intent of Section 155 of the Code is complied with.

During the year, the Minister received 10 applications from parties to collective agreements and/or arbitration board nominees requesting that he appoint single arbitrators and arbitration board chairmen. Appointments were made in 52 cases. Of the remainder, the applications either were withdrawn or lapsed, or other arrangements were made by the parties.

Research and Program Development

Labour Data

The demand for labour-related data for policy, research and pay determination purposes continued through 1976-77. Demands came from various areas of the department and from such other federal departments and agencies as the Department of Finance, Treasury Board, the Unemployment Insurance Commission, the Bank of Canada and the Anti-Inflation Board. The provincial governments also need detailed labour data and the Branch has arrangements to provide many of them with data from its survey. In one case, the province has undertaken a survey of wages and working conditions and provides data to Labour Canada. These arrangements help provide the detailed geographic data required by the provinces without placing increased burden on survey respondents.

Unions and management are important users of much of the labour data produced by the Branch, particularly for collective bargaining and for pay determination in non-union areas, but many inquiries come from the general public. Research individuals and organizations, and international studies such as the International Labour Organization, are also provided with Branch-produced labour data.

The Branch is organized into three divisions to administer distinct data programs: Collective Bargaining, Labour Organizations and Disputes, and Surveys.

Collective Bargaining Division

The Collective Bargaining Division monitored major negotiations--those covering 500 or more employees, excluding the construction industry--which resulted in 630 settlements in calendar year 1976, compared with 417 in the preceding year. This brought about a large increase in the Division's workload. The highlights of these settlements were published monthly in the Collective Bargaining Review.

Two publications issued quarterly (with an annual consolidation) provided data on the base rate increases resulting from the major settlements. Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements contains information on the average level of base rates in the settlements with a COLA (cost of living adjustment) clause, and a series of indexes of changes in average base rate levels of all major agreements in force. The average annual compound base rate increase in major settlements in calendar year 1976 was 10.2 per cent, compared with 17.0 per cent in 1975.

The second of the base rate publications, Base Rate Increases, contains frequency distributions of changes in major settlements on a percentage and cents-per-hour basis.

The provisions in all federal jurisdiction agreements and all other agreements on file covering 200 or more employees are coded for computer processing and retrieval, and periodic industry reports are prepared. These agreements are part of a library of 12,000 collective agreements maintained in the Division, along with copies of a variety of health, welfare and pension plans. During the year, two reports on collective agreement provisions were printed: one covered the mining industries, the other covered municipalities with a population of 10,000 or more and employing 50 or more workers.

Toward the end of each year, a Calendar of Expiring Collective Agreements is published containing a listing of the major agreements and many construction industry agreements that are due to expire during the following year. The Calendar for 1977 was prepared and published before the end of 1976.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on Collective Bargaining Settlements in Ontario, which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or more employees. Co-operation continued also with the Canadian Construction Association whereby the Division analysed construction settlements for that Association.

An ad hoc collective bargaining technical committee, made up of representatives of the federal and provincial departments of labour, was established during the year and held two meetings. The purpose of the committee is to encourage a common methodology in the analysis of collective agreements and the adoption of a core of agreement provisions for common coding, thus facilitating the exchange of data among jurisdictions.

Labour Organizations and Disputes Division

A report on Strikes and Lockouts in Canada, 1974-1975 was completed and published during the year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved and man-days lost, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. Monthly bulletins on Work Stoppages were issued to provide continuous current data on strikes and lockouts.

In the 1976 calendar year, 11,609,890 man-days were lost as a result of 1,044 strikes and lockouts involving 1,570,944 workers. The "man-days lost" figure includes an estimated 830,000 man-days from organized labour's October 14 "day of protest" against the anti-inflation program. The time lost in 1976 represented just over one-half of one per cent (0.55%) of total estimated working time.

Seventy-four of the work stoppages in 1976 were under federal jurisdiction. These involved 29,632 workers and accounted for a loss of 229,560 man-days, or two per cent of all time lost during the year.

Information on union membership in 1976 was prepared, on an industry and provincial basis, for publication in The Labour Gazette; it was scheduled for the May 1977 number. In order to improve the timeliness of the Labour Organizations in Canada report, it was decided to combine the 1976 and 1977 issues so that it could be published earlier in 1977. This report is primarily a directory of labour organizations but also includes additional data on union membership. The main source of information on labour organizations and union membership is the returns filed under the Corporations and Labour Union

turns Act (CALURA), which is administered by Statistics Canada.

At the beginning of 1977, there were 1,492,213 union members in Canada, a number 3.5 per cent higher than that at the beginning of 1976. Union membership in 1977 represented 31.0 per cent of the total labour force and 38.2 per cent of non-agricultural paid workers. Some 68.7 per cent of total union membership was affiliated with or directly chartered by the Canadian Labour Congress. Unions with headquarters in the United States accounted for 49.0 per cent of total Canadian membership.

The Division maintained, for public inspection, copies of Part A of the trade union returns received by CALURA. These returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on locals including reasons for those under trusteehip, and the name and address of each employer or employer association with which the union has a collective agreement.

Surveys Division

The annual survey of wages and working conditions, effective October 1, 1976, was carried out and preliminary results returned to the participating employers by the end of the fiscal year. The survey extended to all establishments in Canada having 20 or more employees, with the exception of construction and several primary industries. The survey collects wage and salary data for approximately 100 cross-industry occupations and 700 specific industry occupations. The data are published in separate booklets for 26 major communities across the country and a booklet covering all Canada. Informa-

tion on standard hours of work is also included. These reports have the general title, Wage Rates, Salaries and Hours of Labour, 1976 and may be purchased from Supply and Services Canada.

These reports confirm the great diversity of rates across the country for the same occupation, as well as the differing rates between occupations. For example, although the Canada average wage rate for non-production labourers was \$5.27 an hour at October 1, 1976, the average hourly rate for the five major metropolitan areas ranged from \$6.48 in Vancouver to \$4.74 in Halifax. The other averages were \$5.20 in Toronto, \$4.98 in Winnipeg and \$4.95 in Montreal. The 1976 Canada average hourly rate for non-production labourers (\$5.27) was 13.8 per cent higher than the corresponding rate of \$4.63 for the same date in 1975.

The report on Working Conditions in Canadian Industry, 1976, which contains non-wage data from the above survey, was largely completed by the end of the fiscal year. This annual report presents, by industry and by province, information on hours of work, paid holidays, vacations with pay, and the percentage of employees covered by collective agreement. The information is shown separately for office employees, non-office employees and "other" employees such as operators in aircraft, ships, buses and trucks, sales staff in wholesale and retail trade, nurses and technical staff in hospitals, and policemen and firemen.

The 1976 data show that for Canada as a whole, most employees receive 10 or 11 paid holidays a year. Fifty-nine per cent of office employees and 56 per cent of non-office employees are covered by vacation with pay plans that provide employees five weeks vacation provided they have worked the required number of years with the employer. Thirty-seven per cent of office employees were reported to be

covered by collective agreement, compared with 72 per cent of non-office employees. (These are based on the larger establishments with 20 or more employees.)

Conditions of Work

The Conditions of Work Branch develops programs and policies to secure fair working conditions in industries in Canada under federal jurisdiction. The Branch conducts research on the use of labour standards and has responsibility to analyse and evaluate programs emanating from legislation and policy orders. In addition, it is responsible for the development of revisions and new approaches and standards relating to Part III (Labour Standards) of the Canada Labour Code and to the Fair Wages and Hours of Labour Act. The Branch, in consultation with the regional offices, assists in the development of plans and policies for the promotion and acceptance of labour standards legislation.

Part III of the Canada Labour Code establishes basic standards for employment: a minimum wage, now set by Regulation at \$2.90 (\$2.65 for workers under 17 years), restrictions on the number of hours an employee may work, two weeks annual vacation with pay, eight paid general holidays, maternity leave, two weeks notice before an individual employee's employment is terminated, special notice of termination where large groups of employees are concerned, severance pay, and protection from dismissal on account of wage garnishment.

The Code contains several flexibility features that allow for the modification of certain standards to respond to industry problems. Hours of work can be extended in case of emergency and, by

The Division also conducted a survey which is primarily used for minimum wage analysis, on the distribution of rates of pay in establishments under the Canada Labour Code.

permit, to meet exceptional circumstances. Lower than minimum wages can be paid, on application, during certain training programs and to employ the handicapped. Public inquiries can be held to determine whether the application of the hours of work provisions to an industry would be harmful. Special regulations may then be made to relieve the situation.

During the past year, two commissions of inquiry made their reports:

- (a) Country Grain Elevator Operation: The Commissioner, J.S. Gunn, recommended that country grain elevator managers and agents be exempted from hours of work provisions for a period of 18 months to give the various parties concerned a chance to work out arrangements most suitable to them.
- (b) Motor Transport: A commission was appointed under Roy A. Gallagher, Q.C., after a request from the Canadian Trucking Association for an inquiry into the hours-of-work practices in the motor transport industry. The Commissioner recommended only two minor changes to the existing regulation: the exemption of all operators north of the 58° parallel, and permission for city drivers to work a certain number of hours as highway drivers without requiring the payment of the overtime rate.

In addition to its day-to-day activities, the Branch has initiated research on the concept of voluntary overtime, working conditions for regular part-time workers, the creation of job opportunities for the handicapped, working conditions in the fishing industry, and income protection for workers when sick.

Another way of achieving fair working conditions is through the government's power as the contracting authority for construction, remodelling, repair or demolition, or on projects aided by federal funds. The Fair Wages and Hours of Labour Act and Fair Wages Policy Order require that fair wages be paid and set limits for hours of work on government contracts. Schedules of wages are set by the Department and provided to parties

Rights in Employment

Labour Canada works toward the elimination of discrimination in employment-related matters through legislative deterrents and various programs promoting equal employment opportunities. The Rights in Employment Branch, composed of the Women's Bureau and the former Fair Employment Practices Branch, endeavours to ensure that each individual is treated equally in the pursuit and attainment of well-being in employment.

The Branch administers Part I (Fair Employment Practices) of the Canada Labour Code, which prohibits discrimination in employment on the basis of race, national origin, colour or religion; Part III (Labour Standards) ensures equality of pay between male and female employees performing the same or similar work in the same industrial establishment.

tendering on government contracts. The wages are based on the prevailing rate in the area concerned.

The Fair Wages and Hours of Work Policy and Regulations require also that contracts include a provision that forbids contractors to discriminate in the hiring and employment of labour on grounds of race, national origin, colour, religion, sex or marital status.

The Department has also, at the request of a number of federal departments and agencies, issued schedules of wage rates for service contracts, such as interior cleaning of public buildings, moving of office furniture and supplies, landscaping, snow and garbage removal and catering.

The Rights in Employment Branch is a member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) and the International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA). Both organizations provide a forum for the exchange of information and expertise on issues in human rights enforcement.

Fair Employment Practices

Pursuant to Part I of the Code, the Regional Offices investigate written allegations of discrimination in employment; during 1976-77, they received 335 allegations of unfair employment practices on various grounds. Of these, 71 warranted the appointment of an Officer to

conduct formal investigations: 55 were completed and the remaining 16 were carried over to the following year. Of the 55 cases completed, 35 were resolved and 20 were dismissed as being without foundation. The remaining 264 allegations were outside the scope of the Code and the Department was not able to deal with them in a formal way.

In some cases, informal approaches were made in the interest of improving relations between an employer and an employee or job applicant making the allegation; in other cases, where the matter complained of was under the jurisdiction of a province or territory, the Branch or the Regional Offices made the appropriate referral. In many cases they were able to help the complainant by providing information and counsel.

Equal Employment Opportunity

During the year the Branch developed a program to promote and protect the right of every individual to equal employment and career advancement opportunities within the range of activities coming under federal jurisdiction and within the context of international conventions that have been ratified by Canada.

The program will concentrate on implementing measures to improve employment and career advancement opportunities for members of identifiable minority groups. It will be divided into four specific areas of concern:

1. Equal Employment Opportunity

A program to ensure that individuals seeking employment in establishments operating in federal jurisdiction receive fair and equal treatment in obtaining employment and in the terms and conditions of employment.

2. Equal Employment and Career Advancement Opportunity

A program to ensure that all employees in federal jurisdiction establishments have equal access to mobility through such means as training on the job, apprenticeship programs, upgrading, promotions, transfers and other assignments.

3. Affirmative Action

A program to achieve the acceptance and implementation of affirmative action plans on behalf of members of groups who have been or are likely to be adversely affected by discriminatory patterns, practices and historical social arrangements in the pursuit of employment and career opportunities.

4. Intergroup Relations in the Workplace

A program to promote and foster harmonious intergroup relations in the workplace between persons with different cultural, ethnic, racial and social backgrounds.

Women's Bureau

The Women's Bureau completed during the year a preliminary study of equal pay for work of equal value, including existing statutory provisions and the use of job evaluation techniques to determine equal value. A steering committee was subsequently established to investigate alternative methods of administering the proposed legislation as written in Bill C-25, the Canadian Human Rights Act.

As a result of the study on Part-Time Work in the Canadian Economy carried out by Marianne Bossen of Winnipeg, an interim committee was set up during the year

sure that the study's recommendations be properly carried out.

The Women's Bureau acts as the secretariat for the Women's Policy Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation and provides an opportunity for the formal exchange of ideas and developments in areas of common concern. Through that committee, it contributes to the National Equal Pay Study.

As a partial fulfilment of recommendation 65 of the Royal Commission on the Status of Women in Canada, data were obtained from Statistics Canada, Census Field, on women and men homeworkers in Canada, 1971. Recommendation 65 reads: "We recommend that the Canada Department of Labour conduct a survey of the use of homeworkers, including handicraft workers, their wages and their other conditions of employment." Tabulations and preliminary analyses of these data were made. It was apparent that it would be desirable to order from Census Field fuller statistical information on homeworkers.

The Bureau continued to distribute on demand its two publications, Women in the Labour Force: Facts and Figures, and The Law Relating to Working Women.

Employment Relations

The Employment Relations Branch, a part of the Research and Program Development Area, develops policies and programs directed toward the improvement of labour-management relationships and the quality of work life. During the year,

Affirmative Action

By Cabinet Document, the Department has responsibility for an affirmative action program for women employed in companies that contract goods and services to the federal government. There are more than 1,000 such contractors across Canada, and a first sample of employers was made in order to assess the guidelines prepared jointly by Manpower and Immigration and Labour Canada. Progress in the preparatory work leading to full implementation of this voluntary program continued during the year.

National Human Rights Information Centre

The Department has an active research program on women and visible minorities and has established a National Human Rights Information Centre. The Centre has available, for public and governmental use, books, pamphlets, study papers, and newsletters on both women's and human rights issues. The Centre is tied into data base information services available through the National Library of Canada and has the capacity of filling requests on a variety of topics; it also refers users to other sources. Bibliographies have been prepared on major issues in human rights and will be updated on a regular basis.

the Branch concentrated its activities on the development of Departmental post-control initiatives concerned with the Quality of Working Life, Labour Education and Worker Participation.

Quality of Working Life

The goal of this initiative is to promote, facilitate and coordinate activities that will improve the quality of working life in the Canadian workplace. Its essential concern will be the participation of workers in the determination of the characteristics of their jobs and their roles as members of the work groups, and in the identification of ways and means to increase the exercise of worker discretion in matters related to their own performance. It is assumed under this initiative that work can be intrinsically satisfying only if the worker participates in decisions about it; it is assumed also that high organizational effectiveness is virtually a guaranteed by-product of QWL.

In support of departmental objectives in this area, and with a view to further define the program mix and objectives, the Branch conducted a systematic exploration of the concepts and the possibilities of QWL, holding discussions with Canadian practitioners: academics, consultants and managers engaged in QWL research, teaching, action-research and facilitation, and also with labour organizations. Discussions were held also with individuals representing the major institutions concerned with QWL, both in the United States and in Europe.

The program proposals that came out of these discussions were initially presented in February at a workshop organized by the Branch in Toronto. Canadian QWL practitioners were then invited to advise the Department on it.

Other activities planned in the Branch that will be continued during the next fiscal year are:

1. The publication of an information document reviewing the QWL concepts and outstanding issues;

2. The conduct of a QWL seminar for senior public service executives interested departments;
3. The further exploration of ways and means of establishing an institutional base that will serve all parties interested to advance QWL in Canada.

Labour Education

The Department continued during the year to support and participate in labour education activities. Grants were made for various labour education purposes, e.g., to the Labour College of Canada and to the New Brunswick Labour Education Committee. An agreement was reached with the Department of Regional Economic Expansion that the Department of Labour assume funding responsibility for the Atlantic Region Labour Education Centre. The proposal is to incorporate the ARL program with the following CLC undertaking.

In response to a proposal from the Canadian Labour Congress, and following a statement in the Speech from the Throne, the Department has been developing an agreement with the CLC designed to support new initiatives in labour education. Under this agreement, the CLC is going to develop and staff a national Labour Studies Centre and program, with five regional branches. Similarly, financial support will be made available through grants and contributions to independent labour organizations and education institutions. This program is expected to be completely established by January 1977.

Worker Participation

The Branch undertook preliminary studies of the ways and means to achieve more

Effective worker participation in the resolution of health and safety problems at the workplace.

It also stimulated discussions on the concept of "representative" industrial democracy to test and evaluate ideas which appeared to have some merit in other countries.

Labour-Management Consultation

Consistent with the Department's objective aimed at improving labour-management relations and encouraging greater worker participation in the decision-making process, the Branch assisted labour and

management in their joint consultation endeavours. This activity, however, is being phased out to the Regions, who will have the sole responsibility of the program delivery. Another activity of the Branch has been the organization of two labour-management conferences: one in Barrie, Ont., and one in Prince Edward Island. These Conferences were organized jointly by the Branch and the Regional Offices in co-operation with a local steering committee made up of academics, union, management and government representatives. The theme of the Barrie Conference was "Labour-Management Responsibility in Decision-Making" and the Prince Edward Island Conference dealt with "Labour-Management Relations on the Island."

Occupational Safety and Health

The decentralization of departmental operations and the consequent shift of responsibility for program delivery in the field has led to a change in emphasis of activities. While some activities such as development of Standards continue as before, there has been an increase in the work of coordinating regional input for consultation with departments and agencies in the development of safe work policies and procedures and of support services for such regional activities as occupational health surveys.

Occupational Health in the Grain Industry

Important progress was made in the departmental program to identify and control the health hazards resulting from

exposure to dust in the grain handling industry. A definitive report was written, giving the background and history of the program and recommending future action. A conference of medical scientific experts was held to determine the state of knowledge of the health effects of grain dust and to provide a basis for program planning. A significant accomplishment of this conference was the enforcement of an interim threshold limit value of 10 mg/m for grain dust exposure. Additional input came from the report of the Finn Commission of Inquiry, which completed the investigation into health and safety in the grain industry. The Commission recommendations deal with fire and explosion hazards in addition to occupational health and safety and are being actively considered for implementation.

Technical Standards

The OSH Branch continued its active participation in the development of national standards. The Branch chaired a technical committee preparing a safety code for manlifts, which are used extensively in grain elevators, and made substantial contributions to standards on the purity of compressed air for breathing purposes, chainsaws, noise and hearing measurements, etc.

The Interdepartmental Committee on the Intermodal Transport of Dangerous Goods continued its meetings at frequent intervals to develop regulations for the multi-modal transport of dangerous goods incorporating present requirements of the regulatory authorities for the various transport modes. A subcommittee was formed after an incident in which a carload of grain was contaminated by Pentachlorophenol, a wood preservative that had been transported in the same car earlier. The subcommittee was formed to consider what emergency action should be taken to prevent the repetition of such incidents that could lead to the entry of dangerous chemicals into the food chain.

Safety Consultation

The Branch has provided technical consulting services to other federal departments on a wide variety of subjects. These included the development of safe work procedures for electrofishing (electrical fishing method used by biologists for taking considerable numbers of fish from shallow waters), hydrogen generating stations and the measurement of water levels in rivers and streams.

Hazard Evaluation

The Branch's ability to evaluate health hazards was greatly strengthened by acquiring laboratory facilities. Calibration of equipment and sample analysis can now be carried out in-house under controlled conditions. Work done during the year in addition to grain dust measurements included surveys for oxides of nitrogen, asbestos fibres, lead, and a variety of organic vapours.

Transportation Safety

The transfer of the administration of traffic hours of service regulations to the provinces continued, with the Atlantic Region taking over completely in October 1976.

Accident Compensation Division

Claims received under the Government Employees Compensation Act totalled 30,400 during the year; 12,226 of these required medical treatment only, 17,527 accidents resulted in lost work days, 27 led to permanent partial disabilities and 10 injuries were fatal. Work injuries occurred at the rate of one for each nine workers.

Approximately 2,500 employees, former employees or their dependants are receiving pensions or permanent disability allowances for injuries sustained in the course of the injured person's employment (See Table 2 for gross compensation and administration expenses.)

During the year, 803 employees who were injured in accidents involving third parties claimed under the Government Employees Compensation Act and subrogated Her Majesty their rights of action against the third party; 1,775 cases were disposed of and 63 cases were referred to the Department of Justice for further action. A total of 449 claims were still under active consideration at the close of the year. Of the total revenue of \$70,709 from settled third party claims, the amount of \$260,862 was distributed to claimants and employers.

Workers' compensation coverage has been provided for persons employed on special federal government work-creating programs when coverage is not available from a provincial workers' compensation board. Coverage has been provided for the Opportunities for Youth Program, the Local Initiatives Program, the Local Employment Assistance Program and Outreach. During the year, an agreement was reached with the Manpower Department and the Treasury Board to provide similar coverage to workers employed under the Canada Works, Young Canada Works and the Summer Youth Corps. The cost of these claims is recovered from the departments sponsoring the programs.

See Table 1 for distribution of claims by province and type of claim and Table 3 for the number of injuries by department and agency.

Merchant Seamen Compensation

43 claims under the Merchant Seamen Compensation Act received during the year,

21 could not be considered because the ship on which the seaman was employed was registered outside Canada, the seaman was entitled to coverage under provincial legislation or was not disabled for at least three days from earning full wages. Compensation was awarded in 19 cases and the injury to one seaman resulted in permanent partial disability. There were no fatal accidents reported.

The widows of 22 seamen who died as a result of accidents in their employment and four dependent children were paid supplementary pensions from the Consolidated Revenue Fund.

For a statistical summary of claims received during the last five years, see Table 4.

Inmate Compensation

Further meetings were held during the year with officials of the Ministry of the Solicitor General and the Canadian Pension Commission to draft Terms and Conditions for Penitentiary Inmates Accident Compensation. Under this plan, inmates of federal penitentiaries will receive benefits similar to workers' compensation. The new system, which will be operational early in 1977, will be administered for Penitentiary Services by the Division. Booklets have been prepared and a film was made which will be used to explain the Terms and Conditions to inmates. An official of the Division performed as a technical adviser in the making of the film.

Table 1

Accident Claims Reported in 1976-77, by Province and Type of Claim

Province	Minor Injuries		Disabling Injuries					Total
	First Aid	Medical Aid	Compensation	Injury ¹ Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	
Newfoundland	-	153	22	166	-	1	12	354
Prince Edward Island	-	47	9	73	-	-	-	129
Nova Scotia ²	6	1,650	1,935	1,042	9	3	114	4,759
New Brunswick	2	481	35	336	1	-	28	883
Quebec	7	2,265	435	4,292	12	2	38	7,051
Ontario	27	4,240	436	4,794	1	6	115	9,619
Manitoba	10	497	115	512	-	1	18	1,153
Saskatchewan	-	471	163	345	1	1	14	995
Alberta	18	878	118	1,062	-	2	22	2,100
British Columbia	6	1,399	143	1,364	2	2	91	3,007
Yukon & Northwest Territories	3	244	55	62	1	1	3	369
Outside Canada	-	11	10	3	-	-	-	24
TOTAL	79	12,336	3,476	14,051	27	19	455	30,443

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation.²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation.³Does not include 200 claims arising out of special projects.

Table 2

Government Employees Compensation Act:

Compensation Disbursements and The Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

<u>Province</u>	<u>Compensation Disbursements 1976-77</u>	<u>Share of Administration Costs¹ Charged for Year 1976</u>	<u>Total²</u>
Newfoundland	\$ 139,033.10	\$ 12,841.20	\$ 151,874.30
Prince Edward Island	56,901.58	5,830.00	62,731.58
Nova Scotia - Cape Breton Development Corporation ...	3,767,226.71	350,444.45	4,117,671.16
Nova Scotia - Cape Breton Development Corporation - Old Silicosis	385,845.54	-	385,845.54
Nova Scotia	561,886.01	53,195.69	615,081.70
New Brunswick	194,166.81	46,552.53	240,719.34
Quebec	3,350,400.45	404,951.00	3,755,351.45
Ontario	3,428,478.50	550,000.00	3,978,478.50
Manitoba	245,700.28	58,661.05	304,361.33
Saskatchewan	604,747.35	104,013.53	708,760.88
Alberta	1,115,109.49	141,786.00	1,256,895.49
British Columbia	943,853.32	369,609.74	1,313,463.06
Payments respecting locally engaged employees outside Canada	7,984.23	-	7,984.23
Total	\$14,801,333.37	\$2,097,885.19	\$16,899,218.56

¹Estimated Costs.²Includes disbursements for claims arising out of special work-creating programs, which amounted to \$241,634.34.

Table 3

Injury Statistics¹

A. Public Service Departments

Department	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employee
Agriculture	281	14.55	651	6.58
Anti-Inflation Board	3	2.28	8	1.19
Auditor General's Office	0	0	1	0.25
Canada Labour Relations Board	-	-	0	-
Canadian Government Printing Bureau	19	4.97	29	1.48
Canadian Grain Commission	49	23.89	94	8.94
Canadian International Development Agency	5	2.62	13	1.33
Canadian Penitentiary Service	658	37.40	1,254	13.90
Canadian Radio-Television & Communications Comm.	2	2.34	3	0.68
Canadian Transport Commission	3	1.84	8	0.96
Chief Electoral Officer	-	-	0	-
Commissioner of Languages	-	-	0	-
Communications	17	4.39	35	1.76
Consumer and Corporate Affairs	35	6.68	65	2.42
Energy, Mines and Resources	35	4.54	125	3.16
Environment	217	9.08	562	4.59
External Affairs	14	1.38	36	0.69
Finance	2	1.28	2	0.25
Government House	0	0	1	0.93
Immigration Appeal Board	0	0	1	1.30
Indian Affairs and Northern Development	372	13.88	756	5.50
Indian Claims Commission	-	-	0	-
Industry, Trade and Commerce	3	0.55	16	0.57
Insurance	0	0	1	0.54
International Joint Commission	0	0	1	2.27
Justice	5	2.13	9	0.75
Labour	6	4.33	12	1.69
Law Reform Commission	0	0	1	2.78
Manpower and Immigration	67	2.49	141	1.02
National Capital Commission	44	21.80	85	8.21
National Defence	2,839	36.89	5,181	13.13
National Energy Board	1	1.53	1	0.30
National Health and Welfare	133	6.38	273	2.55
National Library	7	7.36	10	2.05
National Museums of Canada	16	7.83	31	2.96
National Revenue:				
- Taxation	95	3.10	219	1.39
- Customs and Excise	116	5.89	237	2.35
Parliament	58	10.14	133	4.54
Post Office	7,794	60.51	11,728	17.75
Privy Council Office	3	3.32	5	1.08
Public Archives	16	11.96	32	4.66
Public Service Commission	16	1.94	37	0.87
Public Works	336	18.58	641	6.91
Regional Economic Expansion	47	11.57	100	4.80
Representation Commissioner	-	-	0	-
Royal Canadian Mounted Police	42	6.87	90	2.87
Science and Technology	1	2.98	2	1.16
Secretary of State	5	0.86	15	0.50
Solicitor General	2	2.28	3	0.67
Statistics Canada	69	6.40	177	3.20
Supply and Services	126	6.10	236	2.23
Tariff Board	-	-	0	-
Tax Review Board	-	-	0	-
Transport:				
- Air Services	340	13.43	752	5.79
- Marine Services	373	28.54	830	12.38
- Administration	5	2.07	13	1.05
Treasury Board	0	0	3	0.39
Unemployment Insurance Commission	56	2.66	143	1.32
Urban Affairs and Housing	1	2.34	5	2.28
Veterans Affairs	304	18.84	462	5.58
Total	14,638	23.93	25,269	8.06

B. Government Agencies Not Subject to Treasury Board Occupational Safety Policy

<u>Agencies Not Under Treasury Board</u>	<u>No. of Disabling Injuries</u>	<u>Disabling Injury Frequency Rate²</u>	<u>Total Injuries</u>	<u>Injuries Per 100 Employees³</u>
Atlantic Pilotage Authority	7	31.49	15	13.16
Atomic Energy Control Board	-	-	0	-
Atomic Energy of Canada	104	10.30	253	4.89
Bank of Canada	4	1.19	7	0.40
Bilingual Districts Advisory Board	-	-	0	-
Canadian Arsenal Limited	32	36.39	49	10.86
Canadian Broadcasting Corporation	178	7.20	389	3.07
Canadian Council of Resource Ministers	-	-	0	-
Canadian Deposit Insurance Corporation	-	-	0	-
Canadian Film Development Corporation	-	-	0	-
Canadian Saltfish Corporation	-	-	0	-
Central Mortgage and Housing Corporation	57	7.81	103	2.75
Crown Assets Disposal Corporation	0	0	1	1.49
Defence Construction (1951) Limited	1	2.16	5	2.11
Economic Council of Canada	-	-	0	-
Eldorado Aviation Limited	3	32.73	7	14.89
Eldorado Nuclear Limited	118	55.21	302	27.55
Farm Credit Corporation	0	0	2	0.29
Freshwater Fish Marketing Corporation	65	209.64	139	87.42
Great Lakes Pilotage Authority	0	0	2	1.79
International Development Research Centre	1	1.88	1	0.37
International Northwest Atlantic Fisheries Comm.	-	-	0	-
International Pacific Halibut Fisheries Comm.	-	-	0	-
International Pacific Salmon Fisheries Comm.	0	0	5	7.46
Laurentian Pilotage Authority	0	0	1	1.06
Medical Research Council	-	-	0	-
National Arts Centre Corporation	3	5.87	15	5.73
National Film Board	13	6.69	28	2.81
National Harbours Board	193	41.24	319	13.29
National Research Council	77	12.49	179	5.66
Northern Canada Power Commission	27	17.59	80	10.17
Northern Transportation Company Limited	31	28.49	120	21.51
Pacific Pilotage Authority	0	0	1	1.75
Public Service Staff Relations Board	-	-	0	-
Royal Canadian Mint	64	55.35	114	19.22
Science Council of Canada	-	-	0	-
Seaway International Bridge Corporation Limited	-	-	0	-
Seaway Transports Canada ⁴	84	30.12	170	11.89
Standards Council of Canada	-	-	0	-
Teleglobe Canada ⁵	10	4.68	18	1.64
Sub-Total	1,072	14.18	2,325	6.00
Cape Breton Development Corporation	1,863	237.60	2,315	57.57
Total	2,935	35.17	4,640	10.84

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1976-1977.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million man-hours worked.

³"All Injury Rates" are based on the total of medical and disabling injuries. Employment is calculated from man-hours worked on the basis of 1,950 man-hours per man-year.

⁴Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

⁵Formerly Canadian Overseas Telecommunications Corporation.

Table 4

Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

	<u>Shipping Companies Covered</u>	<u>Seamen Employed (Approx.)</u>	<u>Claims Received</u>	<u>Temporary Disability Awards</u>	<u>Permanent Disability Awards</u>	<u>Fatal Accidents</u>
1972-73	26	1,850	33	31	35	2
1973-74	27	1,900	28	18	5	2
1974-75	23	1,600	31	14	3	1
1975-76	21	1,500	31	13	2	1
1976-77	20	1,425	43	19	1	0

Central Analytical Services

Economic Analysis

The Economic Analysis Branch was established in October 1976 as a primary component of Central Analytical Services to provide to the Minister, Deputy Minister, Senior Management and the various functional units of Labour Canada analytical and advisory services in the areas of general and labour economics. During the remainder of the 1976-77 year, numerous briefings, reports and analyses of an economic nature were completed. In addition, officers of the Branch represented Labour Canada in the work of several important interdepartmental task forces and committees, including the Interdepartmental Committee on Employment Development, the Pension Policy Review and the Canadian Trade and Tariffs Committee.

The Economic Analysis Branch is responsible also for Adjustment Assistance Benefits programs for older, displaced clothing and textile, and leather footwear and tanning workers. In 1976-77, a total of \$1,081,000 was expended by the federal government on these programs.

During 1976-77 as part of Labour Canada's 14-point program, the Economic Analysis Branch commenced several studies which have as their objective the development of measures to improve government policies on pension rights and benefits. The intent is to reduce the friction caused by this issue at the bargaining table and to reduce the anxiety that many Canadians experience in contemplating their retirement income.

Library and Information Services

Library

The Library has just spent the first year in its new, enlarged quarters. With additional storage space in another part of the building, the Library can look forward to another ten years of normal expansion, without fear of being cramped for space. In the 1976-77 fiscal year, the Library increased its acquisitions of new books, pamphlets, periodicals, and Statistics Canada material by approximately two-thirds over the previous year.

During the year, the Press Clipping Service joined the Library. The Clipping Service prepares a daily compilation of relevant clippings from the more important

national newspapers, for distribution to the Minister and senior officials of the Department. It has proved to be a valuable aid to the Library reference service. Plans are under way to provide a regional supplement, which will include clippings from daily newspapers in the five regions of the Department.

The Library distributes to the Department and to various outside libraries and individuals in the industrial relations field a weekly Library Bulletin listing recent acquisitions and current periodical articles. At the end of the fiscal year, 126 copies of the Library Bulletin were being circulated each week, but this number is increasing as more requests for the service are received. The Library

also circulates a biweekly publication, Tables of Contents, which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals. The Library provides photocopies of articles requested from the two current awareness services.

The Library maintains an up-to-date file of 133 bibliographies, and prepares others on request. Approximately 400 bibliographies were requested and distributed during the year.

The Library is a member of the Committee of University Industrial Relations Librarians (CUIRL), an association representing both university industrial relations centre libraries and government libraries in Canada and the United States. The Committee recently published a thesaurus of industrial relations terms, entitled ILR Thesaurus, which will be used in indexing and abstracting industrial relations and economic journals. The Library has undertaken to abstract selected Canadian journals in a co-operative CUIRL project to develop a computerized data base for shared use by CUIRL libraries.

During the year, the Library collaborated with the Public Archives on a project in which historical material from the Library Vertical File, most of which is not available elsewhere, was selected and arranged for microfiche preservation. Microfiche copies of this valuable material will be housed at both the Public Archives and the Library. It is expected that within the next year the microfiche will be available for sale to interested libraries, archives, and individuals.

Microfiche copies of the Departmental annual reports, and of the publications Labour Organizations in Canada and Strikes and Lockouts in Canada have been added to the collection. The ongoing project of microfilming Canadian Labour papers is continuing.

Legislative Analysis

The Legislative Analysis group provides research, analysis and resource service on labour legislation and related areas in all jurisdictions in Canada and abroad when required. This service is rendered through a regular publication program as well as special studies and in response to enquiries.

The regular publication program consists of three annuals, Labour Standards in Canada, Human Rights in Canada, and Directory (of) Occupational Safety and Health Legislation in Canada; a semi-annual Legislative Review, and a new pamphlet, Legislative Notes. A continuing legislative series is also published over the course of the year in the Department monthly, The Labour Gazette.

Special studies made available for reference are Industrial Noise, and comprehensive charts on workers' compensation benefits and on labour standards.

Other activities during the year include preparation of documentation in various labour-related fields for the International Labour Organization, studies on collective bargaining in general and in the construction industry, the law relating to copyright, occupational safety and health legislation as it applies to safety committees in workplaces and the right for a worker to refuse dangerous work under certain circumstances, workers' compensation and protection of pension savings of employees in the case of bankruptcy of the employer.

A considerable contribution was made to task forces on possible amendments to Parts III, IV and V of the Canada Labour Code, in conjunction with the development of the Department's 14-point program.

Updating of the study Collective Bargaining for Special Groups in Canada is begun.

Support was given to national bodies and conventions in the form of Highlights of Major Developments in Labour Legislation for CAALL (Canadian Association of Administrators of Labour Legislation), a legislative summary of human rights for ASHRA (Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies), and a paper for a national seminar on equal opportunities for women in the public service.

Records

In addition to providing the usual records management services of file creation, storage, retrieval and disposal, the Records Section developed a policy circular dealing with Departmental Records and Distribution Services and the role of users and records management clerks. Position papers were prepared identifying the role of the Records Management organization and its location within the departmental structure.

With decentralization, the Section provided to Regional Offices technical advice and assistance in the development and redesign of file classification systems. Decentralization required a reassessment of the Records Management organization in relation to man-years required to meet a decreased work load. This resulted in a proposed new structure with a significant reduction in man-years.

During the year, the management of the Compensation Case Records was transferred to the Accident Compensation Division of the Occupational Safety and Health Branch.

Collective Bargaining Information Centre

At the first meeting, on July 23, 1975, of the Canadian Labour Relations Council both management and labour unanimously agreed on the need for timely, reliable and pertinent information for purposes of collective bargaining, and on the contribution that a nationally recognized centre could make to bargaining parties. In October 1976, the Government announced its intention to establish a Collective Bargaining Information Centre; this emerged as one of the new initiatives of the Department's 14-point program.

The purpose of the Centre will be to assist parties to collective bargaining by acting as a "clearing house" for the provision of economic and compensation data. The centre will have a strong service role. It will not duplicate existing data collection functions, but it will enhance access to established sources of information.

During 1976-77, efforts were made to assess users' needs and concerns, and to specify the Centre's objectives and role in meeting these needs. By the end of the year, work was continuing on the development of CBIC's information system, and generally toward the establishment of the Centre in late 1977.

International and Provincial Relations

The International and Provincial Relations Program is responsible for co-ordinating Canadian participation in the work of the International Labour Organization; for promoting a better understanding of the labour policies and the industrial relations programs of other countries for purposes of policy development in Canada; and for strengthening federal-provincial relations in the labour field.

The Program organized the seventh meeting of federal and provincial Deputy Ministers of Labour on ILO Questions, held in Ottawa in April 1976 and chaired by the Deputy Minister of the Canada Department of Labour. The main items on the agenda of the 61st session of the International Labour Conference, held in Geneva in June 1976, were discussed and a number of ILO Conventions that had been reviewed at the previous meeting (May 1975) were examined again. Three Conventions adopted by the ILO Conference in 1975 and studied by the Program during the year were reviewed to determine the degree of Canada's compliance with them and the prospects of their being ratified. These Conventions dealt with rural workers' organizations, human resources development, and migrant workers.

The Program acts as the Secretariat for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. This association, which groups the federal and provincial Departments of Labour, provides a vehicle for exchanges of views and experience in the labour field. The 35th Annual Meeting was held in St. John's, Nfld., from August 8 to 13, 1976. Robert Mitchell, Deputy Minister of Labour of Saskatchewan, was elected President. Work of the various CAALL committees throughout the

year included the establishment of an Occupational Health and Safety Technical Secretariat and publication of a report on Equal Pay in Canada.

International Programs Division

The Programs Division has continuing responsibility for Canada's tripartite participation in the activities of the ILO as well as in other international organizations, including the OECD (Organization for Economic Co-operation and Development).

In the year under review it co-ordinated Canada's participation in the 61st and 62nd Sessions of the International Labour Conference, which met in Geneva. The 61st Session, held in June 1976, adopted Convention 144 and Recommendation 152 on tripartite consultation for the implementation within ILO Member States of international labour standards. The 62nd (Maritime) Session, held in Geneva in October 1976, adopted Convention 145 and Recommendation 154 on Continuity of Employment; Convention 146 on Seafarers' Annual Leave With Pay; Convention 147 and Recommendation 155 on Improvement of Standards in Merchant Shipping; and Recommendation 153 on Protection of Young Seafarers.

The Division co-ordinated Canada's participation in the Joint Committee on the Public Service (Second Session), Geneva, April 1976; the Coal Mines Committee (Tenth Session), Geneva April - May 1976; The Inter-American Advisory Committee (Fifth Session), Quito, October

76; and the Building, Civil Engineering and Public Works Committee (Ninth Session), Geneva, January 1977. The Division co-ordinated the preparation of Canadian positions on matters before three sessions of the ILO Governing Body, the 10th in May 1976, the 201st in November 1976, and the 202nd in February 1977.

Activities of the Education, Manpower and Social Affairs Committee of the OECD continued to be of interest to the Division, especially the Working Party on Industrial Relations, where it was presented.

The Division is responsible also for the organization, administration and general conduct of training programs for ILO-sponsored fellows and other overseas trainees under bilateral training programs. In the course of the year, a dozen such programs were arranged.

International Standards Division

The International Standards Division continued to determine the progress made in federal and provincial legislation in implementing ILO Conventions considered relevant to Canada, and to indicate further action required to obtain the full compliance with the requirements of the Conventions that would enable Canada to ratify them. Progress was made in 1976-77 in Canadian compliance with the Conventions on Maternity Protection, Protection of Wages, Holidays with Pay. Both existing and new Conventions were analysed by the Division and the degree of compliance with them in Canada clarified; special consideration was given to the new Conventions on Rural Workers' Organizations, Human Resources Development, and migrant Workers.

In the field of safety and health, the Division analysed new Canadian legislation, especially major Acts in Ontario, Manitoba, Alberta and New Brunswick, and related their provisions to the requirements of the relevant ILO Conventions.

The Division, in co-operation with the provinces and related federal departments, prepared replies to the ILO questionnaires on "Labour Administration: Role, Functions and Organization" and "Freedom of Association and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service."

Also in co-operation with the provinces and related federal departments, the Division prepared the Canadian government position regarding the first discussion of the proposed ILO instruments on "Working Environment" and on "Employment and Conditions of Work and Life of the Nursing Personnel," and regarding the second discussion dealing with ILO instruments concerning "Tripartite Consultation" (International Labour Standards).

The Division also coordinated the preparation of reports to the ILO on the implementation of the Conventions ratified by Canada.

Where Canada Stands, Volumes I and II, dealing with Canadian compliance with ILO Conventions on Occupational Safety and Health, was completed. Volume I was published and was in wide demand; the lengthier Volume II was readied for publication. A start was made in preparing a Status Report on Canada's position vis à vis major ILO Conventions.

International Information Services

The International Information Services coordinates the activities of three Labour

Counsellors posted in Brussels, London and Washington, and processes, analyses, and disseminates information on labour and social developments received from the Counsellors and other international sources.

In the course of their work, the Labour Counsellors attend as observers or representatives of Canada and report on

various ILO and OECD meetings, as well national and international trade union congresses and other significant labour related events.

Preliminary work was undertaken on departmental policy on Paid Educational Leave, part of the Department's 14-point program to improve the climate of labour management relations.

Administrative Policy and Services

Personnel

Staffing

During the year the Staffing Division performed recruitment and selection activities in accordance with the procedures outlined in the Departmental Policy on the Reallocation of Human Resources.

The Division processed 357 requests related to permanent and casual employment. Over the period, 680 other requests were dealt with concerning changes related to employees occupying indeterminate positions.

Human Resource Planning

In the past year Treasury Board Secretariat has placed renewed emphasis on management's capacity to effectively manage human resources. The Human Resource Planning and Development Division is working with managers to identify the knowledge, skills and experience Labour Canada needs to deliver its programs. This is the first step in the development of a human resource plan that involves training and development, as well as placement and recruitment strategies.

A program has been created to develop Labour Affairs Officers. A series of courses and on-the-job training assignments were designed to provide Labour Affairs Officers with the skill and knowledge needed to perform the function.

Classification and Compensation

The Classification and Compensation Division was involved in a conversion operation regarding the Economics, Sociology and Statistics Group, which has gone from a five levels structure to one of eight levels.

As the departmental reorganization is becoming complete, positions have to be revised to reflect the new organizational structure, which requirement has placed a very heavy workload on the Division.

Treasury Board has further increased its requirements for information, and is requesting a new quarterly report on the Computer System Group and a monthly report on senior executive and equivalent positions.

Staff Relations

One of the major projects of the Staff Relations Division during the year consisted of developing a staff relations course for first-line supervisors and managers. Two groups have already completed the first part of that course. The majority of line managers are expected to have attended these seminars before the end of the next fiscal year, March 1978.

The list of management representatives in the grievance process has been updated and posted on bulletin boards as required by

collective agreements. The reorganization generated a turnover that resulted in an increased number of cases to resolve in terms of exclusion.

A review of the exclusion status of all the positions in the Department is under way and is likely to be completed before December 1977.

The Division completed a study on individual Employee Personnel files and a report, along with a Policy and Procedures, was drafted for presentation to the Deputy Head.

Ten meetings of the Union-Management Consultation Committee were held during the year.

Eight grievances were received, two were sustained, four denied or abandoned, and one partially sustained.

A new system of recording leave was implemented. Called ALOSS, it is intended, among other objectives, to provide management with a more complete and accurate statistical view of the use of leave in their Department.

Data Processing

During the past year, the Data Processing Branch continued to provide automated systems support for the various program areas of the Department.

In addition to the maintenance of ongoing programs, development work included the Minimum Wage Impact Study surveying wage rate conditions in selected federal

Official Languages

With the shift in emphasis toward departmental initiatives in implementing the Government's objectives for official languages, a new departmental coordination committee was formed to examine alternative approaches to their achievement. Labour Canada. The Official Languages Section is represented on the committee through its coordinator, and carries out the staff and developmental work required.

During the year, the Commissioner of Official Languages undertook a special study of Labour Canada's application of the Official Languages Act and Government policy respecting the official languages, resulting in 31 recommendations. Thirty of these have been accepted by the Department, and will be implemented within the coming year. The remaining recommendations are under study to determine their feasibility.

The Department embarked on an in-house language training program during 1976-77 in co-operation with the Department of Consumer and Corporate Affairs. Mainly concerned with second language retention and the development of special skills, the program has enjoyed a large measure of support from employees.

jurisdiction industries to measure the impact of increases on the federal minimum wage.

During November and December 1976, an internal survey of departmental enquiries was conducted with computer processing returns to produce a statistical series of reports on the handling of enquiries received by all departmental personnel.

The development effort to amalgamate related data systems is continuing with the implementation of Database Management methodology. The initial project is the

Finance

The Accounting and Allotment Control Division of the Finance Branch directed considerable effort toward the design and implementation of improved financial control systems throughout the Department. This was the result of Treasury Board's increasing emphasis on the stronger role to be taken by financial administrators in the Government. In addition, the decentralization of authority to the regions resulted in a major revision of the departmental delegation of financial signing authority, and several amendments to the Financial Administration Guide.

Public Relations

Through publications, audio-visual and media relations activities and limited advertising, the Public Relations Branch continued to draw public attention to the Department's responsibilities, programs and services.

In response to demand from the regions, the Branch produced a leaflet describing the roles, programs and services of Labour Canada since its re-organization and decentralization. The leaflet received wide distribution across the country, particularly at conferences of labour and management groups. The first of a series of nine pamphlets dealing with different aspects of the Department's new 14-point program was produced, as was Opus, the Department's in-house magazine.

Integrated Collective Bargaining and Agreements System, scheduled for operation after January 1, 1978.

Along with the coordination of the Departmental Program Forecasts, Estimates and Budgets, the Planning and Reporting Division assisted management in the development of the 14-point program and in the successful application for related resources. Also, Planning and Reporting concentrated on helping directors plan and budget within the framework of the decentralized system.

The Branch played an active role in the development and production of an audio-visual presentation on "Affirmative Action" in co-operation with Manpower and Immigration Canada. The presentation, available in French and English, was produced at the request of the Rights in Employment Branch and was distributed for use by regional offices. A synchronized-sound slide program was produced for employee orientation purposes and another on "Faces in Industry". Plans were advanced with the National Film Board for remaking the film The Grievance; completion is proposed for September 1978. The exhibitions and displays program was limited to a few exposures in 1976-77 owing to financial restraints. As in previous years, an inventory of the

National Industrial Relations Film Library was taken in distribution centres across the country, resulting in the withdrawal of old titles and the addition of several new titles. A new film catalogue was published and distributed in quantity.

Media Services maintained close working relations with both print and electronic media and responded to numerous telephone, written and personal requests for information, interviews and "spokesman" comments. In addition, the unit handled several thousand requests from the general public for information concerning the activities of the Department.

Press releases and speeches were released to the media across the country. The use of Canada News-Wire Service for the transmission of departmental information was expanded and the use of Trans-Media Services (radio-tape transmission agency) was initiated for Ministerial addresses and messages.

The Labour Journalists' Report (two to three times monthly) continued to be well received by its audience of labour affairs writers and broadcasters. The daily counterpart, Labour News Headlines, also continued in production.

Considerable activity was started in the area of increasing the awareness of the five regional offices of their responsibilities to the media and how best to deal with them. In this regard, a brief "how to" booklet was prepared; it contained also a media directory for each region.

Throughout the year, there was a noticeably favourable reaction by the various media to the Department's 14-point initiatives and particularly toward the Minister's role.

The unit provided special media arrangements for the federal-provincial labour ministers' conference held at Department headquarters in Hull, Quebec, in

February 1977. The conference was well attended by both the print and electronic media.

Advertising projects were limited by financial restraints to servicing local and regional union publications with advertising of an institutional nature.

The Labour Gazette/La Gazette du Travail reached its 76th year of publication with further improvement in its format and scheduling. More than 20 of its articles were quoted or reprinted in a variety of other publications--a series on industrial democracy received widespread attention in Canada and the United States. Its motto "national journal of labour affairs" devoted to a better work environment reflects determination to play a leading role in enhancing understanding of the changing socio-economic climate. During the 1976-77 period, the Gazette mirrored many significant labour affairs events covering important developments in dispute settlement, human rights, and working conditions. It continued to be an impartial forum for discussion of important problems and issues affecting the world of work. A readership survey was completed, indicating that 83 per cent of respondents were satisfied with the magazine's content and format.

In keeping with their objective of contributing to knowledge of the work environment and labour relations problems, The Labour Gazette and La Gazette du Travail gave special attention to discussion of such current questions as work participation and industrial democracy, labour education and the multinational corporation. They reported on the principal industrial relations conferences: at Laval University, McGill University and the University of Montreal, and on the controversy surrounding the anti-inflation program. Paralleling the gain in prestige resulting from this opening of their columns to academic discussion were improvements at the technical level: in appearance and speed of production.

Operational Services

During the past year, the Operational Services Branch underwent major changes to permit improved economies and efficiencies in the support services it provides to the Department.

Under the new organization, the Accommodations and Materiel Management Sections are combined to provide a better control of the various aspects of accommodations, communications and materiel management.

A centralized publications production control system was set up within the Operational Services Branch, whereby Word processing, Graphics and Design, and Printing Services were combined to permit a total services package in the scheduling of all production facts of a publication, resulting in tighter control, improved service and reduced costs.

As a result of reorganization of the Department and decentralization of certain head office functions to the field, it was necessary for the Forms Management Section to undertake a study of all departmental forms. The result was a major updating, the development of the Forms Management Policy and an up-to-date directory of all forms used by Labour Canada.

During the year, the Distribution Services Section carried out an updating of the departmental mailing lists it maintains on behalf of the various branches of the Department. This resulted in a 40 per cent reduction in the size of the mailing system and saving in postage costs, paper costs and maintenance time.

Regions

Atlantic

Investigations in the Atlantic Region of complaints under Part III (Labour Standards) of the Canada Labour Code numbered 43, of which 28 were in Nova Scotia, 10 in New Brunswick-Prince Edward Island, and 5 in Newfoundland; as a result of the investigations, \$28,239.05 was recovered and returned to the 91 employees concerned. As a result of programmed inspections, 40 violations under Part III were found and arrears of \$47,269.70 returned to 663 employees.

Programmed inspections of compliance with labour conditions of government contracts

in accordance with the Fair Wages and Hours of Labour Act found 16 violations affecting 243 employees and led to the recovery of \$15,646.10. Complaints under the Act led to the finding of 6 violations and the recovery of \$7,495.87 for the employees affected.

Complaints under Part I (Fair Employment Practices) numbered five, of which four proved to be unfounded. Inspections under Part IV (Safety of Employees) totalled 2,511 during 1976-77, of which 1,563 were in public service departments and 942 in federal jurisdiction enterprises.

St. Lawrence

During the year the St. Lawrence Region received a total of 6,004 accident reports from federal enterprises and public service departments. Four of the accidents were fatal. Of the reported accidents, 108 were investigated; 112 field visits were required, for the initial investigation and follow-up to ensure corrective measures had been carried out.

During the year, 19 status report programs were carried out, 9 in federal enterprises and 10 in public service departments.

Safety Management Programs are initiated within establishments with a view to

upgrading weaknesses detected through Safety Audits. Five programs were carried out during the year, one in federal enterprises and four in public service departments.

Technical Surveys made during the year numbered 138; complaints investigated, 197; compliance visits related to the Canadian Road Transport Hours of Service Regulations, 197; and inspection visits under the federal-provincial agreement, 35.

Inspection Service visits during 1976-77 totalled 2,678, of which 1,569 were in federal enterprises and 1,109 in public service departments.

Great Lakes

During the year the region continued to operate from three offices, Regional Headquarters in Toronto serving Central and Western Ontario and Northern Ontario between Sudbury and Lake Nipigon, the Sarnia district office serving Eastern Ontario and Northern Ontario east of Sudbury and a sub-office in North Bay concerned with employment relations programs.

With respect to employment relations, two one-day conferences were organized, one in Kingston dealing with industrial democracy and the other in Barrie on Labour Management Relations. Both were well attended and well received.

A number of requests for advice were received from unions and management, regarding co-operative committees and assistance was provided in the organization of such committees. Officers were invited as guest speakers and consultants to various groups including the Canada Post Office, Upper Lake Shipping Ltd., Canadian Forces Bases, Department of Public Works, Indian Affairs and several community colleges.

In the area of employment standards, 453 complaints were investigated under the Canada Labour Code Part III (Labour Standards) which led to the recovery of \$7,837.08. One hundred and eleven programmed inspections during the year covered 37 violations and resulted in recoveries of \$52,977.74. Total recoveries were \$140,814.82.

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, inspection was conducted of 189 contractors awarded government construction contracts to verify compliance with the labour conditions attached under this Act. This resulted in the collection of \$6,329.72 in wage arrears from 32 employers and its return to 345 employees.

In the area of Occupational Health and Safety, the region obtained through agreement with the Ontario Ministry of Labour, 1,635 general safety inspections and through agreement with the Ontario Ministry of Corporate and Consumer Affairs 2,392 boiler inspections and 1,557 inspections of elevating devices. During the year, 3,304 accidents were reported resulting in injuries of which four were fatal and seven resulted in permanent disability. The region conducted investigations of 108 accidents. In addition it conducted inspections at five DND Bases, co-operated with seven establishments in the development of safety programs and inspected motor vehicle log books for vehicles of 114 companies.

With respect to Human Rights under Part I (Fair Employment Practices) of the Canada Labour Code, 273 complaints were investigated, 52 of which were settled.

Counselling services were provided to employers, labour union officials and private individuals.

Programs were designed and carried out for the use of recruitment officers and officers at the corporate level of federal employers to establish standards to create awareness of the difference in approach and perception vis-a-vis employees of foreign extraction in connection with Human Rights.

In the context of the above activity, six seminars were held by the region for employees of the Royal Bank (Toronto Metro Region, Ontario Region) and the Canadian Imperial Bank of Commerce (Toronto Metro Region, Ontario Region and Niagara Peninsula Region) and for smaller groups of officials in the Bank of Montreal.

Central

Investigations under the Canada Labour Code Part III (Labour Standards) numbered 82, resulting in a recovery of \$18,897.94 for the 64 employees concerned. Twenty-five programmed inspections revealed nine violations of Part III and \$4,327.08 was returned to 23 employees.

One approval to average hours of work, and 23 permits to exceed maximum hours were issued.

Mountain

In 1976-77, under the Canada Labour Code Part III (Labour Standards), the Mountain Region:

- issued 15 permits allowing the working of hours in excess of the prescribed weekly maximum;
- received 42 notifications that a total of 5,951 employees had worked 80,835 hours in excess of the prescribed weekly maximum;
- received 540 notifications that 13,687 employees had worked 143,409 emergency hours in excess of the prescribed weekly maximum;
- issued six approvals to average hours of work over a longer period than 13 weeks;
- received four notifications, covering 36 employees, of averaging hours of work over a period not exceeding 13 consecutive weeks;
- issued two approvals, affecting two employees, to waive annual vacation;

Under Part IV of the Code, a total of 3,167 visits and inspections were made, which 2,080 were technical inspections made under agreements with the Province of Manitoba and Saskatchewan. The balance of 1,087 covered general safety inspections, accident investigations, technical surveys, etc., and were divided between the Public Service (248) and federal jurisdiction enterprises (839).

- received five notifications, affecting five employees, of postponement of annual vacations;
- issued three approvals of a calendar other year as a year of employment for vacation purposes;
- issued nine permits under the West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations authorizing an accumulation during a specified period of more than 14 lay-days (defined in the Regulations);
- received no notifications of substitution of a general holiday, and issued no approvals to substitute a general holiday, no orders exempting employees from the requirement to provide a statement at the time of making a payment of wages to employees, no orders exempting employees being trained on the job from the application of Section 14 (minimum wages) of the Code, and no authorization permitting the employment of a handicapped person at a lower wage than the prescribed minimum.

Enforcement Program - During the year, 383 complaints were received under Part III, 9 violations were found, and \$177,789.65 was recovered by 974 employees. In the same period, 244 programmed inspections were carried out, 51 violations found, and \$5,808.09 in wage arrears was recovered.

During 1976-77, the Region issued 796 schedules of labour conditions under the Minimum Wages and Hours of Labour Act and the Minimum Wages Policy Order, established 1,056 minimum wage rates, made 50 planned inspections, and collected \$20,540.43 from 16 contractors for distribution to 204 workers owed wages.

Occupational Safety and Health

Federal-Provincial Agreements - The Occupational Environment Branch of the B.C. Department of Labour has continued to carry out environmental inspections relating to compliance with the Canada Sanitation Regulations and the Canada Safe Illumination Regulations in enterprises subject to federal jurisdiction. In addition, inspectors of this Branch have monitored federal public service locations for compliance with Treasury Board standards relating to sanitation and illumination.

This latter activity has resulted in some conflict of inspection effort with Environmental Health officers of Health and Welfare Canada who are carrying out their mandate under Treasury Board Circular 73-134, Surveillance and Evaluation of Environmental Health Factors in the Public Service. Problems that have surfaced as a result of this activity have been resolved; however, this matter remains a point of contention and a permanent solution must be found.

Effective April 1, 1976, the cost of the inspection service provided increased to \$100,000 for three man-years of inspection service annually.

The Elevating Services Inspection Bureau has continued to provide annual inspections and the issuing of permits for all elevating devices located in federal enterprises and federal public service establishments. Special inspections resulting from complaints concerning elevating devices have been carried out on the Region's behalf under the terms of the agreement for inspection services.

Effective April 1, 1976, the fee for investigation service was increased to \$33,000 annually.

The Safety Engineering Services Division of the B.C. Department of Public Works has continued to carry out inspections of boilers and pressure vessels in locations subject to federal jurisdiction at the frequencies required under the Canada Boiler and Pressure Vessel Regulations.

The Electrical Inspection Branch continued to provide an inspection service for existing and new electrical installations on request and on the annual permit system when such permits have been negotiated.

Yukon Territorial Government - Although the Region has not been able to complete a formal agreement with the Yukon Territorial Government Inspection Service, the inspection of boilers and pressure vessels and elevating devices subject to federal jurisdiction in the Yukon Territory is carried out on the Region's behalf by inspectors working under contract to the territorial government.

Canada Labour Code, Part IV - Effective November 1976, a Labour Affairs Officer was designated to full-time activity in

the terminal grain elevators. This was done partially as a result of a recommendation of the Finn Commission of Inquiry on Health and Safety in Grain Elevators and to establish a more positive federal presence in the grain elevator industry.

During this period, with both management and union participation, the Region carried out:

- Bin entry procedures, including testing and use of man-lift winch, communication equipment, safety equipment and atmospheric testing;
- Elevator clean-up procedures, including the safe isolation of areas while carrying out blow-down operations;
- Inspection of elevators with respect to general safety, the issuing of directives for compliance, and follow-up visits to ensure compliance;
- Meetings with management and with terminal elevator safety committees to ensure their awareness of Labour Canada's role in the terminal elevators;
- Meetings with elevator fire insurance underwriters and with representatives of the municipal fire departments to clarify areas of authorization for the approval of plans for the installation of fire detection and alarm systems;
- Arrangements to have at least one employee from each grain elevator attend a pesticide applicators' training course to qualify as a licensed applicator for the terminal elevator;
- Noise surveys in each elevator (areas in which sound levels exceed the criteria for eight hours exposure have been designated and accepted hearing protection devices have been recommended).

During 1976, an extensive construction project at the Vancouver International Airport was begun which involved modifications to baggage handling, ramp operations, custom and immigration areas and ground handling facilities. To ensure compliance with applicable safety regulations and procedures for the safety of airport personnel during all phases of construction, meetings were held with the Ministry of Transport (Air Services), airline companies, construction contractors and the B.C. Workmen's Compensation Board. Machinery was also set up to process complaints and ensure the taking of corrective action, as required.

The Region carried out grain dust surveys at Alberta Wheat Pool and Pacific Elevators terminal grain elevators, and sent results of the survey to Drs. M. Yeung and S. Gryzbowski of the University of British Columbia Medical Faculty, who are carrying out a study of the effect of grain dust on terminal elevator workers.

As part of a national survey, a survey was made of the procedures used in handling fumigants in the grain industry.

Following a complaint from members of the United Transportation Union employed by CP Rail at Revelstoke, a preliminary study was made of the toxic fumes conditions existing in the Connaught Tunnel on the CP Rail line east of Revelstoke as a result of train breakdowns in the tunnel. Results of the preliminary study prompted a full-scale study, which involved Safety Officers of Labour Canada, assistance from U.T.U. membership and CP Rail management. The study indicated that excessive concentrations of oxides of nitrogen were present during train breakdowns in the tunnel. A report was prepared and recommendations made for action to be taken by CP Rail to resolve the problem of exposure to train fumes for operating personnel of the railway.

fatal accident at the St. Johns Gas Refining Plant of Westcoast Transmission Ltd. that had resulted from welding on a large vessel that had contained a flammable solvent, and which had not been properly purged, was investigated.

Following meetings with management of Crown Transfer Company Limited, a long-standing problem caused by the presence of an overhead electrical transmission line across their equipment storage yard was resolved by agreement to have the offending line buried.

Several surveys were conducted in the railway industry using a noise dosimeter.

A problem of providing a safe access to overhead studio lighting in the main location of the Canadian Broadcasting Corporation Regional Broadcasting Centre was resolved in conjunction with the CBC engineering staff through the co-ordinating efforts of the Occupational Safety and Health staff in Ottawa. A nylon safety net was installed at the level of the catwalks giving access to the studio lights to prevent technicians from falling to the floor while lamp adjustments were being made.

Meetings with senior management of Northern Transportation Company Limited have been held to review the weaknesses of their safety management performance. As a result, a number of undertakings have been made by the President which should materially improve their safety performance.

Work with Northern Canada Power Commission has resulted in a number of actions that should substantially improve their safety performance.

Treasury Board Occupational Safety Policy
The Water Surveys Division of Fisheries and Environment Canada compiled a safety manual respecting the equipment design and sampling procedures associated with

carrying out water surveys at various river locations across the country. This manual was the result of findings of Canadian Safety Officers during field visits to a number of such locations and was co-ordinated through Occupational Safety and Health, Ottawa. The final draft of the manual was reviewed and comments submitted.

To assess the hazards to employees when gauging rivers, a survey was made of a number of gauge stations operated by the Inland Waters Directorate of Environment Canada. A number of recommendations for improvement in the design of the equipment and structures were made to the Regional Engineer, and modifications were made.

Following receipt of a complaint concerning the safety integrity of an airport instrument landing calibration instrument vehicle, an inspection was carried out in the presence of Ministry of Transport (Air) management and operating representatives. It was determined that the instrument mast as well as the vehicle stability outriggers had many deficiencies that made the use of this equipment unsafe. Recommendations were made to the Ministry of Transport (Air). After much correspondence and many meetings, proper corrective action was taken; the equipment has since been approved for use.

The three large National Parks, Kootenay, Yoho and Revelstoke-Glacier, were visited in the early summer and all premises and facilities inspected. Meetings were held with management and staff to review various aspects of the Treasury Board Occupational Safety Policy and Standards, which are applicable to the National Parks.

At the request of the Ministry of Transport (Marine Services), visits were made to a number of isolated light stations on the west coast of Vancouver Island. No major safety deficiencies were found.

In order to upgrade the National Health and Welfare Sanitary Code with respect to work trains, construction camps, etc., a detailed study was made of the Code. Comments for the amendment of the sections dealing with sleeping and living accommodations, sanitary facilities, and food preparation and serving facilities were prepared and submitted. No further information has been received.

A further noise survey on the DPW dredging operations on the Athabasca and Mackenzie River areas determined that little improvement had been made. Material was assembled on the noise and living conditions problems on the boats, dredges, house barges for submission to Treasury Board to support DPW's request for supplemental funds to correct the problem.

qui rendaient dangereuse l'utilisation matériel. Des recommandations ont été présentées au ministère des Transports. Après une abondante correspondance et nombreuses réunions, les démarches nécessaires ont été entreprises et abouti à un certain nombre de démarches qui devraient augmenter considérablement la sécurité.

Des études en collaboration avec la Commission d'énergie du Nord canadien ont abouti à un certain nombre de démarches qui devraient augmenter considérablement la sécurité.

Politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité du travail - La Division des relevés hydrologiques des services des pêches, Environnement Canada, a mis au point un manuel de sécurité relatif au matériel et aux méthodes d'échantillonnage nécessaires aux relevés hydrologiques des différentes rivières du pays. Ce manuel est basé sur les données recueillies par les agents de la sécurité au cours d'inspections d'un certain nombre de points de relevés. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a assuré la coordination de ces renseignements. La copie définitive de ce manuel a été examinée et a fait l'objet de commentaires.

Un certain nombre de postes de jauge utilisés par la Direction générale des eaux intérieures du ministère de l'Environnement ont été examinés pour déterminer les risques encourus par les employés au cours de mesures du niveau de l'eau. Un certain nombre de recommandations visant l'amélioration du matériel et des structures ont été proposées à l'ingénieur régional, puis mises à exécution.

A la suite d'une plainte relative à la sécurité d'un véhicule de transport des appareils de mesure d'un aéroport permet-tant l'atterrissage aux instruments, une enquête a été effectuée en présence de cadres de direction et d'exploitation du ministère des Transports. Il a été établi que le mat et les stabilisateurs du véhicule présentaient plusieurs défauts

qui rendaient dangereuse l'utilisation matériel. Des recommandations ont été présentées au ministère des Transports. Après une abondante correspondance et nombreuses réunions, les démarches nécessaires ont été entreprises et abouti à un certain nombre de démarches qui devraient augmenter considérablement la sécurité.

Des études en collaboration avec la Commission d'énergie du Nord canadien ont abouti à un certain nombre de démarches qui devraient augmenter considérablement la sécurité.

Politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité du travail - La Division des relevés hydrologiques des services des pêches, Environnement Canada, a mis au point un manuel de sécurité relatif au matériel et aux méthodes d'échantillonnage nécessaires aux relevés hydrologiques des différentes rivières du pays. Ce manuel est basé sur les données recueillies par les agents de la sécurité au cours d'inspections d'un certain nombre de points de relevés. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a assuré la coordination de ces renseignements. La copie définitive de ce manuel a été examinée et a fait l'objet de commentaires.

Un certain nombre de postes de jauge utilisés par la Direction générale des eaux intérieures du ministère de l'Environnement ont été examinés pour déterminer les risques encourus par les employés au cours de mesures du niveau de l'eau. Un certain nombre de recommandations visant l'amélioration du matériel et des structures ont été proposées à l'ingénieur régional, puis mises à exécution.

A la suite d'une plainte relative à la sécurité d'un véhicule de transport des appareils de mesure d'un aéroport permet-tant l'atterrissage aux instruments, une enquête a été effectuée en présence de cadres de direction et d'exploitation du ministère des Transports. Il a été établi que le mat et les stabilisateurs du véhicule présentaient plusieurs défauts

supplémentaires pour résoudre ce problème

enquêtes sur les effets du bruit dans tous les élevateurs (désignation des zones dans lesquelles le niveau de bruit dépasse la norme acceptée pour huit heures d'exposition; recommandation de dispositifs de protection autorisés).

programme de construction inauguré en 76 à l'aéroport International de Vancouver prévoit la modification du cteur de maintenance des bagages, des oeuvres des passereilles, des zones de uanes et d'immigration et des installations de maintenance au sol. Afin assurer le respect des normes de curité relatives au personnel de aéroport au cours de toutes les phases la construction, le ministère des transports a tenu des réunions avec les mpagnies aériennes, les entrepreneurs de nstruction et la Commission des acci- nts du travail de Colombie-Britannique. s dispositions ont aussi été prises pour étude des plaintes et l'application des marches correctives.

bureau régional a exécuté des études r la pousière aux élevateurs terminaux l'Alberta Wheat Pool and Pacific évaluateurs pour le compte du docteur Yeung et du docteur S. Gryzbowski de la culte de médecine de l'Université de Colombie-Britannique qui étudient les uséquences de la pousière de céréales r les travailleurs des élevateurs rminaux.

ns le cadre d'une enquête nationale, on étudié les méthodes d'utilisation des produits fumigatoires dans l'industrie du ain.

la suite d'une plainte formulée par des mbres des Travailleurs unis des transports, employés par le Canadien-iffique à Revelstoke, on a procédé à une quête préliminaire sur les gaz toxiques sultant de la décomposition des gaz échappement des trains, dans le tunnel nnaught de la voie ferrée du Canadien-iffique, à l'est de Revelstoke. Les sultats de l'enquête préliminaire ont

donné lieu à une enquête plus complète confiée à six agents de la sécurité de Travail Canada assistés de certains membres des Travailleurs unis des Transports et de représentants de la direction du Canadien-Pacifique. L'enquête a démontré que les gaz d'échappement provoquaient des concentrations excessives d'oxyde d'azote dans le tunnel. Les enquêteurs ont préparé un rapport et proposé des recommandations au Canadien-Pacifique, pour assurer la protection du personnel en service sur la voie ferrée.

Une enquête a été ordonnée à la suite d'un accident mortel à l'usine d'épuration du gaz de Westcoast Transmission à St-Jean, intervenu lors du soudage d'un grand récipient qui n'avait pas été correctement purgé après avoir contenu un solvant inflammable.

Plusieurs rencontres avec la direction d'Arrow Transfer Company Limited ont permis de trouver une solution à un problème de longue date. Il a finalement été décidé que la ligne électrique aérienne passant au-dessus de l'entrepôt de matériel de la compagnie serait remplacée par un câble souterrain.

Plusieurs études du bruit ont été effectuées dans les chemins de fer, à l'aide d'instruments de mesure spéciaux.

Le personnel de la sécurité et de l'hygiène du travail du bureau d'Ottawa a collaboré avec le personnel de Radio-Canada pour éliminer un problème rencontré par la station principale du Centre de diffusion de Radio-Canada. Pour assurer la sécurité des éclairagistes qui doivent accéder aux projecteurs de studio, un filet de nylon a été posé au niveau des cintres.

Des réunions avec les cadres supérieurs de la société des Transports du Nord Limitée ont permis d'analyser les points faibles en matière de gestion de la sécurité. A la suite des réunions, le président de la

ont été résolus, cependant il convient de trouver une solution définitive à ce point litigieux.

Depuis le 1er avril 1976, le coût du service d'inspection a été porté à \$100,000, soit trois années-hommes par an.

Le Elevating Services Inspection Bureau a poursuivi ses inspections annuelles ainsi que l'émission de permis pour tous les ascenseurs des entreprises fédérales et des établissements fédéraux de la fonction publique. Les inspections spéciales faisant suite à des plaintes ont été exécutées pour le compte de la région, conformément aux conditions de l'entente sur les services d'inspection.

A partir du 1er avril 1976, le coût du service d'enquête a été porté à \$33,000 par an.

La Safety Engineering Services Division du ministère des Travaux publics de la Colombie-Britannique a poursuivi ses inspections des chaudières et réceptifs sous pression dans les lieux relevant de l'autorité fédérale, aux fréquences exigées par les Réglements sur les chaudières et réceptifs sous pression.

L'Electrical Inspection Branch a poursuivi son service d'inspection sur demande des installations électriques nouvelles et anciennes, ainsi que son système de permis annuel, dans les cas où ces permis ont été accordés.

Gouvernement du Yukon - Bien que le bureau régional n'ait pu conclure une entente officielle avec le Service d'inspection du Gouvernement du Yukon, l'inspection des chaudières et des réceptifs sous pression, ainsi que celle des ascenseurs des édifices du Yukon relevant de l'autorité fédérale seront exécutées pour notre compte par des inspecteurs engagés sous contrat par le Gouvernement du Yukon.

Code canadien du travail, Partie IV Depuis novembre 1976, un agent d'affaires du travail a été affecté à temps plein aux éleveurs à céréales de tête ligne. Cette démarche était due en partie à une recommandation de la Commission d'enquête Fin sur l'hygiène et la sécurité dans les éleveurs à céréales au désir de mieux affirmer la présence gouvernement fédéral dans l'industrie d'éleveurs.

Au cours de cette période, le patronat les syndicats ont collaboré avec le bureau régional pour les travaux suivants :

- méthodes d'alimentation des trémie avec vérification et utilisation du matériel manuel, du matériel de communauté, du matériel de sécurité contrôle atmosphérique;
- méthodes de nettoyage des éleveurs techniques d'isolation sûres pendant opérations de nettoyage par soufflage;
- vérification générale de la sécurité d'éleveurs, émission de directives visites de contrôle de leur application;
- réunions avec le patronat et les comités de sécurité des éleveurs terminaux pour présenter le rôle de Travail Canada dans le secteur des éleveurs;
- rencontres avec les assureurs et les représentants des casernes municipales de pompiers pour définir les autorisations d'approbation des plans d'installation de systèmes d'alarme et de détection du feu dans les éleveurs;
- mise au point de dispositions exigées que dans chaque éleveur à céréales, employé au moins suive un cours d'application de pesticides pour devenir l'applicateur agréé de l'éleveur tête de ligne;

Programme d'application - Au cours de l'exercice, 383 plaintes ont été déposées en vertu de la Partie III, 419 infractions ont été décelées et \$177,789.65 ont été remboursés à 974 employés. Au cours de la même période, 244 inspections ont été exécutées, 51 infractions décelées et \$26,808.09 ont été remboursés en arriérés de salaire.

En 1976-1977, la région a émis 796 listes de conditions de travail en vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et le Décret sur la politique relative aux justes salaires, établit 1,056 taux de salaires équitables, effectuée 50 inspections et obtenu de 16 adjudicataires, \$20,540.43 correspondant aux arriérés de salaire de 204 travailleurs.

Sécurité et hygiène du travail

Ententes fédérales-provinciales - La Direction du milieu de travail (Occupational Environment Branch) du ministère du Travail de Colombie-Britannique a poursuivi ses inspections visant à vérifier que les entreprises relevant de l'autorité fédérale se conformaient aux Règlements sur les mesures d'hygiène et aux Règlements sur la sécurité de l'éclairage. Par ailleurs, les inspecteurs de cette Direction se sont assurés que les lieux de travail des bureaux fédéraux de la Fonction publique répondaient aux normes et d'éclairage.

Cette opération est entrée en conflit avec l'inspection des agents de l'hygiène du milieu du ministère de la Santé et du Bien-être social qui exécutent leurs fonctions en vertu de la Circulaire 1973-134 du Conseil du Trésor, "Surveillance et évaluation des conditions d'hygiène environnementale dans la Fonction publique". Les problèmes résultant de ces activités

a reçu 42 avis signalant que 5,951 employés avaient dépassé le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximum de 80,835 heures au total;

a reçu 540 avis signalant que 13,687 employés avaient dépassé le nombre d'heures hebdomadaire maximum en exécutant 143,409 heures de travail d'urgence;

a émis 6 autorisations d'heures moyennes de travail pendant une période supérieure à 13 semaines;

a reçu 4 avis d'heures moyennes de travail, relatifs à 36 employés, pour une période inférieure à 13 semaines consécutives;

a émis 2 autorisations, au sujet de 2 employés, de suppression des congés annuels;

a reçu 5 avis, au sujet de 5 employés, de report des congés annuels;

a émis 3 autorisations d'utiliser l'année civile comme base pour le calcul des congés;

a émis 9 permis, en vertu des Règlements sur la durée du travail des employés du Transport maritime de la Côte Ouest, permettant l'accumulation de plus de 45 jours d'estarie (définie dans les Règlements), pendant une période précise;

n'a reçu aucun avis de substitution de jours fériés et n'a émis aucune approbation de substitution de jours fériés, aucune exemption aux règlements exigeant des employés un état du traitement au moment du paiement d'un salaire aux employés, aucune exemption à l'article 35 (salaires minimums du Code), s'appliquant aux employés recevant une formation en cours d'emploi et aucune autorisation d'employer une personne handicapée à un taux inférieur au salaire minimum prescrit.

- a émis 15 permis autorisant le dépassement du nombre d'heures de travail hebdomadaire maximum;

En vertu de la Partie IV du Code, un total de 3,167 visites et inspections ont été effectuées, dont 2,080 inspections techniques relevant d'accords avec les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan. Les 1,087 autres visites inspections étaient des inspections de sécurité, des enquêtes d'accidents, des enquêtes techniques, etc., dont 23 concernaient la Fonction publique et les entreprises relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

Dans le cadre de ses services d'actions directes décrits ci-dessus, la région a tenu hors du Ministère six colloques à l'intention du personnel de diverses institutions bancaires, soit la Banque Royale (secteur du grand Toronto, région de l'Ontario), la Banque canadienne impériale de commerce (secteur du grand Toronto, région de l'Ontario, et région de Toronto, région de l'Ontario, et région de la péninsule du Niagara) et la Banque de Montréal (petit groupe de cadres).

Elle a conçu et réalisé à l'intention des agents de recrutement et des cadres d'employeurs fédéraux, des programmes visant à les sensibiliser à la disparité d'approche et de perception dont peuvent faire l'objet les travailleurs d'origine étrangère en matière de droits de la personne.

En 1976-1977, la région des Montagnes, en vertu de la Partie III (Normes du Travail) du Code canadien du travail:

Région des Montagnes

Les enquêtes menées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail), au nombre de 82, ont abouti au recouvrement de \$18,897.94 par les 64 employés intéressés. Vingt-cinq inspections prévues au programme ont révélé 9 infractions à la Partie III et 23 employés se sont vu rembourser \$4,327.08. Une approbation de moyenne d'heures de travail et 23 permis d'excéder les heures maximum ont été accordés.

Région du Centre

La région des Grands Lacs a offert des services de counselling à des employeurs, à des représentants syndicaux et à des simples particuliers.

Dans le domaine des droits de la personne, la région a procédé en vertu de la Partie I (Justes méthodes d'emploi) du Code canadien du travail à des enquêtes dans le cas de 273 plaintes et elle a pu régler 52 de ces plaintes.

Elle a effectué des enquêtes dans le cas de 108 accidents. Elle a en outre fait l'inspection de 5 bases des forces armées canadiennes, aidé 7 entreprises à élaborer des programmes de sécurité et inspecté les carnets de route dans le cas des véhicules automobiles de 114 entreprises.

gion des Grands lacs

vice du transport routier à 197; et les ités d'inspection en vertu de l'accord éral-provincial à 35.

Les visites du Service d'inspection se 1,569 dans les entreprises fédérales et 1,109 dans les ministères de la Fonction publique.

te année, la région a continué d'être nistrée à partir de trois bureaux: le reau régional de Toronto qui dessert le tre et l'ouest de l'Ontario ainsi que nord de l'Ontario entre Sudbury et le c Nipigon; le bureau de la région ttawa qui dessert l'est ontarien et le d de la province à l'est de Sudbury, et sous-bureau à North Bay qui s'occupe de programmes dans le domaine des relations matière d'emploi.

ur ce qui est des relations en matière emploi, la région a organisé deux conférences d'une journée, l'une à Kingston l'avait pour thème la démocratie indus- tuelle, l'autre à Barrie qui portait sur s relations ouvrières-patronales. Dans s deux cas, les participants étaient mplois et ont fort bien accueilli cette itative.

gion a reçu un certain nombre de mandes de la part de milieux syndicaux patronaux à propos de comités de co- ration et, dans certains cas, elle a dé à l'organisation de comités de ce re. Divers organismes, dont le ministère des Postes, l'Upper Lake Ship- ng Ltd, les forces armées canadiennes, ministère des Travaux publics et celui s Affaires indiennes, de même que usieurs collèges communautaires, ont t appel aux services des agents du ministère qui, selon les demandes, ont t office de conférenciers invités ou experts-conseils.

Dans le domaine des normes d'emploi, la région a examiné 453 plaintes dans le cadre du Code canadien du travail (Partie III, Normes du travail); des enquêtes ont donné lieu au recouvrement d'une somme de \$87,837.08. Les 111 inspections que le personnel a effectuées dans le cadre du programme au cours de l'année ont révélé 37 infractions et ont entraîné le recouvrement d'une somme de \$52,997.74. Les sommes recouvrées totalisent \$140,814.82.

En vertu de la loi sur les justes salaires et les heures de travail, la région a procédé à des inspections portant sur les conditions de travail prescrites par cette loi, chez 189 entrepreneurs en construc- tion chargés de l'exécution de contrats du gouvernement. Ces inspections ont donné lieu au recouvrement d'une somme de \$26,329.72 perçue auprès de 32 employeurs et répartie entre 345 travailleurs en paiement d'arriérés de salaire.

Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, la région a procédé grâce à un accord avec le ministère du Travail de l'Ontario à 1,635 inspections générales de sécurité et, grâce à un accord avec le ministère des Corporations et de la Consommation de l'Ontario, à 2,393 inspections de chaudières et à 1,557 inspections d'élevateurs. Au cours de l'année, la région a reçu des rapports concernant 3,304 accidents du travail, dont 4 accidents mortels et 7 ayant

Région de l'Atlantique

Dans la région de l'Atlantique, les enquêtes sur les plaintes en vertu de la Partie III (Normes du travail) du Code canadien du travail se sont chiffrées à 43, soit 28 en Nouvelle-Écosse, 10 au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard et de 5 à Terre-Neuve; à la suite des enquêtes, \$28,239.05 ont été remboursés et restitués aux 91 employés concernés. Le programme d'inspections a permis de déterminer 40 violations à la Partie III et de rembourser des arriérés de \$47,269.70 à 663 employés.

Le Programme des inspections de conformité avec les conditions de travail des marchés du gouvernement a permis de déceler

Région du Saint-Laurent

Au cours de l'exercice, les entreprises fédérales et les ministères de la Fonction publique ont été mis sur pied dans l'établissement de la sécurité dans le but de pallier les faiblesses dénoncées par les opérations de vérification de la sécurité. Ces programmes ont été effectués au cours de l'année, dont un dans des entreprises fédérales et quatre dans des ministères de la Fonction publique.

Au cours de l'exercice, 19 programmes de rapports généraux ont été exécutés, dont 9 dans les entreprises fédérales et 10 dans les ministères de la Fonction publique.

16 infractions à la Loi sur les just salaires et les heures de travail, et occasionné le remboursement de \$15,646. à 243 employés. Six infractions à la Loi ont été signalées par des plaintes et occasionné le remboursement de \$7,495.87 à 47 employés.

Des cinq plaintes en vertu de la Partie (Justes méthodes d'emploi), quatre se sont avérées sans fondement. Les inspections relatives à la Partie IV (Sécurité personnelle) se sont élevées à 2,511 1976-1977, dont 1,563 dans les ministères de la Fonction publique et 942 dans les entreprises relevant de l'autorité fédérale.

Les enquêtes techniques effectuées cours de l'exercice se sont chiffrées 138; les enquêtes à la suite de plaintes 52; les visites de contrôle en vertu règlement du Canada sur les heures

aux discussions de questions d'actualité comme la participation des travailleurs et la démocratie industrielle, l'éducation ouvrière et les multinationales. Elles ont fait état des principales conférences sur les relations industrielles, soit à l'université Laval, à McGill University et à l'université de Montréal, ainsi que de la controverse relative au programme de lutte contre l'inflation. Le prestige associé à l'inclusion des conférences universitaires s'est accompagné d'une amélioration de l'aspect et d'une accélération de la production des deux revues.

A la suite de la réorganisation du Ministère et de la décentralisation de certaines responsabilités du bureau central, la Section de gestion des formules a éprouvé le besoin d'entreprendre l'étude de tous les formulaires du Ministère. Les résultats de cette étude ont été une mise à jour importante, la mise au point d'une politique de gestion des formules et la préparation d'un répertoire de tous les formulaires utilisés par Travail Canada.

Au cours de l'exercice, la Section des services de distribution s'est consacrée à la mise à jour de listes d'adresses qu'elle établit pour le compte des diverses directions du Ministère. Cette démarche a permis de réduire le service de courrier de 40 p. cent et de diminuer les frais d'affranchissement, les frais de papier et le temps d'entretien.

Services opérationnels

portants touchant les règlements des conflits du travail, les droits de la personne et les conditions de travail. Le continue d'être une tribune partielle où les grands problèmes du travail peuvent être abordés. Selon un sondage des lecteurs, 83 p. cent de ceux-ci sont satisfaits du contenu et de présentation de la revue.

Informément à leur objectif, qui est de faire mieux connaître le milieu du travail, les problèmes de relations du travail, Gazette du Travail et The Labour Gazette accordent une attention spéciale

cours de l'année écoulée, la Direction des services opérationnels a fait l'objet d'importants changements visant à améliorer l'économie et l'efficacité des services de soutien qu'elle procure au Ministère.

ns le cadre de la nouvelle réorganisa- on du Ministère, les Sections des locaux de la gestion du matériel ont été unies pour autoriser un meilleur contrôle des divers aspects de la gestion s locaux, des communications et du matériel.

système centralisé de contrôle des publications a vu le jour au sein de la Direction des services opérationnels. Ce système regroupant le traitement des mots, graphisme et les services d'imprimerie met d'offrir des services de publication groupés, d'améliorer le contrôle et service et de réduire les frais exploitation.

Ont également paru le premier d'une série de neuf dépliant sur différents aspects du nouveau programme en 14 points du Ministère, et Opus, l'organe interne du Ministère.

La Direction a activement participé à la préparation et à la production dans les deux langues officielles d'un montage audio-visuel sur l'Action positive, en collaboration avec Main-d'oeuvre et Immigration Canada. Réalisé à la demande de la Direction des droits en matière d'emploi, le montage a été distribué aux bureaux régionaux. Une présentation analogue a été mise au point pour les séances d'orientation des employés et une autre s'intitule "Faces in Industry". La Direction s'est entendue avec l'Office national du film pour une nouvelle version du film Le griez qui devrait être prête en septembre 1978. Le programme d'expositions et de présentations, par contre, a été relativement limité en 1976-1977 par les restrictions financières. Lors de l'inventaire annuel des films de la Cinémaèque nationale des relations du travail dans les centres de distribution de tout le pays, quelques anciens films ont été retirés des fonds et de nouveaux ont été ajoutés. Un nouveau catalogue a été publié et distribué en grand nombre.

Les Services aux media se sont tenus en étroits rapports avec la presse écrite et parlée et ont reçu par téléphone, par écrit et directement un nombre important de demandes de renseignements, d'entrevues et de commentaires officiels. Ils ont, en outre, reçu plusieurs milliers de demandes de renseignements du public sur les activités du Ministère.

Des communiqués et discours ont été distribués aux media de tout le pays. On a eu encore plus souvent recours au Canada News-Wire Service pour la transmission de renseignements sur le Ministère et commencé à utiliser les Services Trans-Media (organisme de transmission sur bande-radio) pour les allocutions et messages du ministre.

Les rédacteurs et lecteurs de nouvelles relatives aux affaires du travail ont encore bien accueilli la Revue de presse, l'intention des chroniqueurs du travail (qui paraît deux ou trois fois par mois) son pendant quotidien, Travail-Actualités, a continué à paraître. La Direction a entrepris de sensibiliser les cinq bureaux régionaux quant à leur responsabilité envers la presse et pour leur montrer comment s'acquitter de leurs responsabilités, elle a préparé un petit guide qui renfermait aussi un annuaire d'organes de diffusion de masse dans chaque région.

Pendant toute l'année, les media se sont montrés manifestement favorables aux initiatives du programme en 14 points du Ministère, particulièrement en ce qui concerne le rôle du ministre. Des dispositions spéciales ont été prises pour que la presse écrite et parlée soit bien représentée à la conférence fédérale provinciale des ministres du Travail s'est tenue à l'administration centrale de Hull (Québec) au mois de février 1977. En raisons des restrictions financières la publicité s'est limitée à des annonces officielles dans les publications syndicales locales et régionales.

La Gazette du Travail et The Labour Gazette ont marqué leur 76e anniversaire par l'amélioration de la présentation et de leur production. Plus de 20 articles ont été cités ou repris dans diverses publications et la série d'articles sur la démocratie industrielle a reçu beaucoup d'attention tant aux États-Unis qu'au Canada. Le fait que le travail destiné à créer un meilleur milieu de travail montre qu'elles sont déterminées à jouer un rôle de premier plan pour faire mieux comprendre le climat socio-économique en pleine évolution. La Gazette a attiré l'attention sur de nombreux événements

En cours du dernier exercice, la Direction a traité des données a continué offrir ses services informatiques aux divers programmes du Ministère.

Plus des programmes en cours, la Direction a mis sur pied l'étude des conséquences du salaire minimum, dont l'objectif est d'examiner les conditions de salaire dans certaines industries relevant de l'autorité fédérale, afin de contrôler les conséquences des augmentations sur le salaire minimum fédéral.

finances

La Division de la comptabilité et du contrôle des crédits de la Direction des services financiers a déployé des efforts considérables pour la préparation et l'application de meilleurs programmes de contrôle financier à l'intérieur du Ministère. Cette attitude correspond à la demande du Conseil du Trésor d'étendre le rôle des administrateurs financiers du gouvernement. Par ailleurs, la délégation des pouvoirs aux régions a entraîné une révision importante de la délégation des pouvoirs du Ministère en matière financière, ainsi que plusieurs modifications au Guide d'administration financière.

relations publiques

Les publications, ses présentations audiovisuelles, ses relations avec les médias et un peu de publicité, la Direction des relations publiques a continué à attirer l'attention du public sur les tâches, programmes et services du Ministère.

En novembre et décembre 1976, une étude interne des demandes avec traitement informatique de réponses a permis de produire une série de rapports relatifs à la satisfaction des demandes reçues par l'ensemble du personnel du Ministère.

On poursuit les efforts visant à réunir les systèmes informatiques apparentés, par l'application de la méthode de gestion à fichier central. Le premier programme est le système intégré de conventions et de négociations collectives qui doit entrer en fonction après le 1er janvier 1978.

La Division de planification financière et de reportage, en plus d'assurer la coordination des prévisions de programmes, estimations et budgets du Ministère, a participé avec les cadres de direction à la préparation d'un Programme en 14 points et à son application aux ressources concernées. Par ailleurs, la Division de la planification financière et du reportage s'est surtout consacrée à aider les directeurs à préparer les plans et budgets dans le cadre de la structure décentralisée.

A la demande des régions, la Direction a réalisé sur les rôles, programmes et services de Travail Canada depuis sa réorganisation et sa décentralisation un dépliant qui a été distribué dans tout le pays, particulièrement aux conférences de mouvements ouvriers et de gestionnaires.

Le principal projet de la Division des relations de travail pour cette année consiste en une série de cours sur les relations de travail à l'intention des agents de maîtrise et des gestionnaires. Deux groupes ont déjà suivi la première partie du cours et l'on prévoit que la majorité des chefs hiérarchiques auront participé à ces séminaires, d'ici la fin de l'exercice financier qui s'achèvera en mars 1978.

La liste des représentants de la Direction proposés à l'étude des griefs a été mise à jour et affichée, conformément aux dispositions des conventions collectives. La réorganisation du Ministère a entraîné un renouvellement du personnel qui a eu pour conséquence l'augmentation du nombre de cas d'exclusion.

On procède actuellement à une révision des critères d'exclusion de tous les postes du Ministère qui doit être achevée avant décembre 1977.

La Division a achevé l'étude des dossiers du personnel et préparé un rapport ainsi que des lignes de conduite et des méthodes qui doivent être présentées au sous-directeur.

Le Comité de consultation syndical-patronal a tenu dix réunions cette année.

La Section a été saisie de huit griefs: deux ont été acceptés, cinq refusés ou abandonnés et le dernier partiellement accepté.

Un nouveau système de compte rendu des absences est entré en vigueur. Le système

Langues officielles

absences au sein du Ministère.

ALOSS doit, entre autre, fournir à la gestion des données statistiques plus complètes et plus précises sur les

Etant donné la plus grande liberté accordée au Ministère pour la réalisation des objectifs du gouvernement en matière de langues officielles, un nouveau Comité ministériel de coordination a été mis sur pied pour étudier les diverses méthodes de réalisation des objectifs à Travaux Canada. La Section des langues officielles représentée auprès du Comité par son coordonnateur se charge des travaux relatifs au personnel et à la perfectionnement.

Au cours de l'exercice, le Commissaire des langues officielles a entrepris une étude spéciale de l'application de la Loi sur les langues officielles et des directives gouvernementales en matière des langues officielles par Travail Canada. Il a effectué 31 recommandations dont 20 ont été acceptées par le Ministère et seront appliquées au cours de l'année à venir. On étudie actuellement les possibilités d'application de la dernière recommandation.

En 1976-1977, le Ministère a mis sur pied un programme interne de formation linguistique, en collaboration avec le ministère de la Consommation et des Corporations. Ce programme destiné surtout au maintien de la langue seconde et à la création d'aptitudes spéciales a été bien accueilli par les employés.

cours de l'exercice, la Division de la
tation en personnel s'est livrée au
crutement et à la sélection des
ployés, conformément aux méthodes
posées dans la Politique ministérielle
relative à la Réaffectation des ressources
humaines.

Division a traité 357 demandes d'emploi
rmanent et occasionnel, en plus des 680
tres demandes de changement d'employés
cupant des postes indéterminés.

anification des ressources humaines

cours de l'année écoulée, le
crétariat du Conseil du Trésor a
uligné à nouveau la nécessité pour les
dres de la direction de gérer les
ssources humaines de façon efficace. La
vision de planification des ressources
maines et de perfectionnement travaille
collaboration avec les gestionnaires à
terminer les connaissances, les
mpétences et l'expérience indispensables
Travail Canada pour atteindre les
bjectifs de ses programmes. Cette
marche constitue la première étape d'un
n d'utilisation des ressources humaines
l définit des techniques de formation et

Classification et rémunération

de perfectionnement, ainsi que des
méthodes de placement et de recrutement.
On a réalisé un programme de formation
d'agents des Affaires du travail visant à
leur donner les connaissances et les
compétences nécessaires pour assumer leurs
fonctions, par une série de cours et de
sessions de formation en cours d'emploi.

La Division de la classification et de la
rémunération s'est livrée à la conversion
des groupes de l'économie, de la socio-
logie et de statistiques qui possèdent
maintenant huit subdivisions au lieu de
cinq.

La révision des postes nécessitée par la
nouvelle organisation du Ministère,
actuellement en voie d'achèvement, a
entraîné une augmentation considérable du
volume de travail de la Division.

Le Conseil du Trésor exige des données
plus précises en matière de renseigne-
ments, ainsi qu'un nouveau rapport
trimestriel sur le groupe du système
informatique et un rapport mensuel sur les
postes des cadres supérieurs et
équivalents.

Service international d'information

Les Volumes I et II sur "la situation au Canada", traitant du respect par ce dernier des conventions de l'OIT sur la Sécurité et l'hygiène du travail ont été achevés. Le Volume I est très demandé depuis sa publication; le Volume II est un ouvrage plus long qui sera bientôt publié. La Division a commencé la préparation d'un rapport sur la position du Canada au sujet des principales conventions de l'OIT.

Le Service international d'information coordonne les travaux de trois conseillers qui sont en poste à Bruxelles, Londres et Washington et traite, étudie et diffuse

les renseignements sur les questions sociales et ouvrières reçues des conseillers et d'autres sources internationales. Dans l'exécution de leurs fonctions, conseillers du travail, en qualité d'observateurs ou de représentants du Canada, ont assisté à différentes conférences de l'OIT et de l'OCDE ainsi qu'à divers congrès syndicaux nationaux et internationaux et d'autres manifestations importantes pour le domaine du travail. On a commencé les travaux préliminaires la politique ministérielle sur les Congrégation payés qui faisaient partie Programme en 14 points du Ministère, le but d'améliorer les relations entre patronat et le monde du travail.

Convention 147 et la Recommandation 155
l'amélioration des normes de la Marine
et la Recommandation 153 sur la
protection des jeunes marins.

La Division a coordonné la participation
Canada au Comité mixte sur la Fonction
publique (deuxième session), tenue à
Genève en avril 1976; au Comité sur les
mines de charbon (10e session), à Genève
avril - mai 1976; au Comité consultatif
interaméricain (5e session), à Quito en
octobre 1976; au Comité sur la construc-
tion, le génie civil et les travaux
publics (9e session), à Genève en janvier
1977; et au Comité sur le commerce du
coton (10e session), à Genève en avril
1977. La Division a coordonné la prépara-
tion des positions canadiennes sur les
sujets examinés lors de trois sessions du
Conseil d'administration de l'OIT, la 200e
mai 1976, la 201e en novembre 1976 et
la 202e en février 1977.

La Division des normes internationales a
continué d'observer les amendements portés
aux lois fédérales et provinciales en
vue de conventions de l'OIT jugées
essentieles pour le Canada et de signaler

Division des normes internationales

Les démarches supplémentaires à entre-
prendre pour que le Canada se conforme
totalement aux exigences des conventions
et qu'il puisse éventuellement les
ratifier. En 1976-1977, la Division a
noté une meilleure conformité du Canada
avec les conventions sur la protection de
la maternité, la protection des salaires,
les Congés payés. La Division a analysé
les conventions déjà existantes et les
conventions nouvelles et étudié dans
quelle mesure le Canada se conforme à
leurs exigences; elle s'est penchée
spécialement sur les nouvelles conventions
relatives aux Organisations de travail-
leurs ruraux, au Développement des
ressources humaines et aux Travailleurs
émigrés.

En collaboration avec les provinces et les
ministères fédéraux concernés, la Division
a préparé les réponses aux questionnaires
suivants de l'OIT: "Administration du
travail: rôle, fonctions et organisation"
et "Liberté d'association et procédés de
définition des conditions d'emploi dans la
Fonction publique".

Toujours en collaboration avec les
provinces et les ministères fédéraux
concernés, la Division a préparé la
position du gouvernement canadien lors du
premier examen des documents proposés par
l'OIT sur "Le milieu de travail" et sur
"L'emploi et les conditions de travail et
de vie du personnel infirmier", et pour le
deuxième examen des documents de l'OIT
relatifs à "La consultation tripartite"
(Normes internationales du travail).

La Division a aussi coordonné la prépara-
tion des rapports destinés à l'OIT sur
l'application des conventions ratifiées
par le Canada.

Le programme des relations internationales et provinciales assure la coordination de la participation du Canada à l'activité de l'Organisation internationale du travail, cherche à faire mieux comprendre les politiques en matière de travail et les programmes de relations industrielles d'autres pays aux fins de l'élaboration des politiques du Canada et travaille à renforcer les relations fédérales-provinciales dans le domaine du travail.

Les agents du programme ont organisé la septième réunion des sous-ministres fédéral et provinciaux du Travail pour l'examen de questions concernant l'OIT, tenue à Ottawa en avril 1976, sous la présidence du sous-ministre de Travail Canada. Les participants ont discuté des principales questions à l'ordre du jour de la 61e Session de la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en juin 1976 et ils ont réexaminé un certain nombre de conventions de l'OIT qui avaient été discutées à la précédente réunion, en mai 1975. Les responsables du programme ont examiné au cours de l'exercice, trois conventions adoptées par la Conférence de l'OIT en 1975; celles-ci ont été revues pour déterminer dans quelle mesure on se conforme à ces conventions au Canada et établir les possibilités concernant leur ratification. Ces conventions se rapportent aux organisations de travailleurs ruraux, au développement des ressources humaines et aux travailleurs émigrés.

La Division fait fonction de secrétariat de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Cette Association qui représente les ministères fédéral et provinciaux du Travail sert de véhicule pour l'échange

d'avis et d'expériences dans le domaine du travail. L'Association a tenu sa 31e réunion annuelle à Saint-Jean de Terre-Neuve du 8 au 13 août 1976. M. Robert Mitchell, sous-ministre du Travail à Saskatoon, a été élu à la présidence. Les différents comités de l'ACALO ont participé au cours de l'exercice à nombreuses études dont celles qui concernent en particulier l'établissement d'un rapport sur l'égalité des salaires au Canada.

Division des programmes internationaux

La Division des programmes a la responsabilité permanente d'assurer la participation tripartite du Canada aux activités de l'OIT ainsi qu'à celles d'autres organisations internationales dont l'Organisation internationale de coopération et développement économique).

Au cours de l'exercice, la Division a coordonné la participation du Canada à la 61e et 62e sessions de la Conférence internationale du travail à Genève. Au cours de la 61e session qui s'est tenue en juin 1976, la Conférence a adopté la Convention 144 et la Recommandation 145 relatives à la consultation tripartite de l'OIT des Normes internationales du travail. La 62e Session de la Conférence maritime qui s'est tenue à Genève en octobre 1976 a adopté la Convention 145 la Recommandation 154 sur la continuité de l'emploi; la Convention 146 sur les conditions de travail payées des gens de mer;

travailleurs ont signalé de façon unanime l'absence de rassembler des renseignements d'actualité, sûrs et pertinents aux fins de négociations collectives, ainsi que les avantages que présenterait aux diverses parties à la négociation, un centre reconnu sur le plan national.

En octobre 1976, le gouvernement annonçait l'intention d'établir un Centre d'information sur la négociation collective, conformément aux propositions qui avaient été faites dans le Programme en 14 points Ministère.

Le Centre aurait pour mission d'aider les entreprises aux négociations collectives en vue d'un organe central de distribution

des renseignements d'ordre économique et des données relatives aux indemnités. Le Centre aura un important rôle de soutien. Il ne fera pas double emploi avec les services existants de collecte des données, mais facilitera l'accès aux sources actuelles de renseignements.

En 1976-1977, on s'est efforcé d'évaluer les besoins et priorités des usagers et de préciser les objectifs du Centre ainsi que son rôle dans la satisfaction de ces besoins. A la fin de l'exercice, on poursuivait les travaux du système de renseignements du Centre d'information sur la négociation collective dont l'ouverture est prévue pour la fin de l'année 1977.

de l'année, dans La Gazette du Travail qui est une revue mensuelle, une série d'articles consacrés à la législation.

Certains documents spéciaux comme l'étude sur le Bruit en milieu de travail et sur les normes du travail, ainsi que les tableaux généraux des indemnités des travailleurs sont également disponibles à des fins de référence.

Au cours de l'exercice, la bibliothèque s'est consacrée par ailleurs à la préparation de documents relatifs à divers secteurs du monde du travail pour l'Organisation internationale du travail, des études sur les négociations collectives en général et dans l'industrie de la construction, sur la Loi relative aux droits d'auteur, sur la Loi relative à la sécurité et l'hygiène du travail dans les aspects qui concernent les comités de sécurité sur les lieux de travail, sur le droit d'un travailleur à refuser un travail dangereux dans certaines circonstances, ainsi que sur les indemnités des travailleurs et sur la protection des plans de retraite des employés en cas de faillite de l'employeur.

Les groupes d'étude sur les éventuels amendements des Parties III, IV et V du Code canadien du travail, conformément au Programme en 14 points du Ministère, ont exigé une contribution considérable des services.

On a entrepris la mise à jour de l'étude de la Négociation collective pour les groupes spéciaux au Canada.

Les conventions et organismes nationaux ont obtenu assistance sous la forme d'une étude des Faits saillants de la législation du travail pour l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), d'un résumé des lois en matière des droits de l'homme pour l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme (CASHRA), et d'un

Gestion des documents

rapport sur le séminaire national l'égalité d'accès à l'emploi pour femmes dans la Fonction publique.

En plus d'assurer les services habituels de gestion comprenant la création de dossiers, l'entreposage, le repérage, l'élimination de documents, la Section a mis au point un exposé de principes relatifs aux Services des dossiers et de la distribution du Ministère, rôle des usagers et des comités de gestion des documents. D'autres rapports ont été préparés pour déterminer le rôle de l'organisation de la gestion des dossiers et sa position dans la structure Ministère.

Etant donné l'enchaînement rapide de la décentralisation, la Section a dû fournir aux bureaux régionaux conseils et assistance technique pour la mise au point de la rénovation des systèmes de classement des dossiers. La décentralisation entraîne une diminution du volume de travail qui a exigé l'évaluation des besoins nouveaux en années-hommes l'organisation de gestion des dossiers. La nouvelle structure proposée a rendu possible une réduction considérable des effectifs. Au cours de l'exercice, la gestion des dossiers de cas d'indemnité a été transférée à la Division de la réparation des accidents de la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Centre d'information de la négociation collective

Lors de la première réunion du Conseil canadien des relations de travail, 23 juillet 1975, le patronat et

Au cours de l'exercice, la bibliothèque a collaboré avec les Archives publiques, dans le cadre d'un projet de sélection et de transposition sur microfilm de documents historiques du fichier vertical de la bibliothèque, dont la plupart sont des exemplaires uniques. Les microfilms de ces précieux documents seront conservés aux Archives publiques et à la bibliothèque. On prévoit qu'au cours de l'année à venir, les microfilms pourront être achetés par les bibliothèques, les archives et les personnes intéressées.

Cette collection comportera aussi des microfilms des rapports annuels du Ministère et des publications intitulées Organisation de travailleurs au Canada et Grèves et lock-out au Canada. Le programme actuel de transposition des journaux syndicaux canadiens sur microfilm sera poursuivi.

Analyse de la législation

Le groupe d'étude de la législation effectue sur demande des recherches et des analyses et propose ses services en matière de législation du travail et domaines connexes, dans toutes les administrations du Canada et de l'étranger. Ce service est proposé dans le cadre d'un programme de publications régulières ou en réponse à des demandes de renseignements particuliers.

Le programme régulier comprend trois publications annuelles, les Normes du travail au Canada, les Droits de l'homme au Canada et le Répertoire des lois relatives à la sécurité et l'hygiène du travail au Canada; au programme, on trouve aussi la Revue de la législation, ainsi qu'une publication semi-annuelle, Notes sur la nouvelle brochure intitulée Notes sur la législation. On publie aussi tout au long

bibliothèque distribue au Ministère, autres bibliothèques de l'extérieur et personnes intéressées par le domaine relations industrielles, un Bulletin la bibliothèque hebdomadaire qui donne liste des articles récemment inscrits index et celle des nouvelles acquisitions. A la fin de l'année financière, 6 exemplaires du Bulletin de la bibliothèque avaient été distribués chaque semaine, et ce nombre est encore susceptible d'augmenter, étant donné la multiplication des demandes. La bibliothèque propose aussi une publication intitulée Table des matières, qui paraît une fois par semaine et qui donne le contenu des numéros récents des principales revues portant sur les relations industrielles et l'économie. Des photopies des articles des deux services courants d'information sont fournies sur demande.

bibliothèque tient à jour un dossier de 3 bibliographies et en prépare d'autres sur demande. Environ 400 demandes de bibliographies ont été honorées au cours l'exercice.

bibliothèque est membre du Comité des bibliothèques universitaires de relations industrielles (CURIL), associant représentant à la fois les bibliothèques centrales universitaires de bibliothèques des gouvernements canadiens et américains. Le Comité a publié récemment un vocabulaire des relations industrielles intitulé ILR Thesaurus, qui servira à indexer et résumer les documents traitant des relations industrielles et de l'économie. La bibliothèque a entrepris résumer certains journaux canadiens dans le cadre d'un programme coopératif. L'objectif est d'établir une base de données informatiques utilisée conjointement par les bibliothèques du comité des bibliothèques universitaires de relations industrielles.

Services centraux d'analyse

Direction de l'analyse économique

La Direction de l'analyse économique, première subdivision des services centraux d'analyse, fut créée en octobre 1976 pour fournir au ministre, au sous-ministre, aux cadres de direction et aux diverses sections fonctionnelles de Travail Canada, des services d'analyse et de consultation dans les domaines de l'économie générale et du travail. De nombreux exposés, rapports et analyses de nature économique ont été achevés pendant le reste de l'exercice financier 1976-1977. Par ailleurs, les agents de la Direction ont représenté le ministère du Travail dans plusieurs groupes d'étude et comités interministériels importants, dont le Comité interministériel sur le développement de l'emploi, le Comité de révision de la politique en matière de pension et le Comité sur le commerce et les droits de douane canadien.

Bibliothèque et services d'information

Bibliothèque

La bibliothèque est installée depuis un an dans des locaux nouveaux et plus vastes. Elle dispose d'installations d'entreposage supplémentaires dans une autre partie du bâtiment et peut envisager une expansion normale au cours des dix années à venir, sans craindre de manquer de place. Au cours de l'exercice financier 1976-1977, la bibliothèque a augmenté de deux tiers par rapport à l'année précédente ses acquisitions de nouveaux livres, brochures, périodiques et documents de Statistique Canada.

La Direction de l'analyse économique est aussi responsable des programmes d'aides aux personnes âgées et pour les ouvriers déplacés des secteurs de l'habillement et d'industrie textiles, de l'industrie de la chaussure et du tannage. En 1976-1977, le gouvernement fédéral a consacré \$1,081,000 à ces programmes.

En 1976-1977, dans le cadre du programme en 14 points de Travail Canada, la Direction de l'analyse économique a entrepris plusieurs études visant à améliorer la politique gouvernementale en matière de droits et de prestations de pension. On espère ainsi réduire les frictions que cette question provoque à l'égard de négociation de même que l'influence de plusieurs Canadiens au sujet de leurs revenus à l'âge de la retraite.

Au cours de l'année, le Service de copies de journaux s'est joint à la bibliothèque. Ce Service rassemble quotidiennement des coupures des plus importants journaux nationaux à l'intention du ministre et des cadres supérieurs du Ministère. Le Service de coupures de journaux s'est avéré être un complément précieux du service de référence de la bibliothèque. On prévoit actuellement d'établir un supplément régional et d'ajouter des extraits des quotidiens publiés dans les cinq régions où le Ministère possède des bureaux.

i sur l'indemnisation des marins marchands: résumé statistique

Sociétés de transport maritime assurées	Nombre de marins employés (approx.)	Demandes d'indem- nisation reçues	Cas d'indem- nisation pour invalidité temporaire	Cas d'indem- nisation pour invalidité permanente	Accidents mortels
72-1973	26	1,850	33	31	35
73-1974	27	1,900	28	18	5
74-1975	23	1,600	31	14	3
75-1976	21	1,500	31	13	2
76-1977	20	1,425	43	19	1
					0

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité du travail

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné l'invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné l'invalidité	Nombre d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés
--	--	---	--------------------	-------------------------------------

Administration de pilotage de l'Atlantique	7	31.49	15	13.16
Administration de pilotage des Grands Lacs	0	0	2	1.79
Administration de pilotage des Laurentides	0	0	1	1.06
Administration de pilotage du Pacifique	0	0	1	1.75
Atsenuks canadiens limitée	32	36.39	49	10.86
Banque du Canada	4	1.19	7	0.40
Centre de recherche pour le développement international	1	1.88	1	0.37
Centre national des arts	3	5.87	15	5.73
Commission de contrôle de l'énergie atomique	-	-	0	-
Commission d'énergie du Nord canadien	27	17.59	80	10.17
Commission des relations de travail dans la fonction publique	-	-	0	-
Commission internationale des pêcheries de filets du Pacifique	-	-	0	-
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	-	-	0	-
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	0	0	5	7.46
Conseil canadien des ministres des ressources	-	-	0	-
Conseil consultatif des districts bilingues	-	-	0	-
Conseil des ports nationaux	193	41.24	319	13.29
Conseil des recherches médicales	-	-	0	-
Conseil des sciences du Canada	-	-	0	-
Conseil économique du Canada	-	-	0	-
Conseil national de recherche	77	12.49	179	5.66
Construction de défense (1951) limitée	1	2.16	5	2.11
Corporation de disposition des biens de la Couronne	0	0	1	1.49
Eldorado Nucléaire limitée	118	55.21	302	27.55
Energie atomique du Canada	104	10.30	253	4.89
Monnaie Royale canadienne	64	55.35	114	19.22
Office de commercialisation du poisson saie	-	-	0	-
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	65	209.64	139	87.42
Office national du film	13	6.69	28	2.81
Seaway International Bridge Corporation Limited	-	-	0	-
Société centrale d'hypothèques et de logement	57	7.81	103	2.75
Société d'assurance-dépôts du Canada	-	-	0	-
Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne	-	-	0	-
Société des transports du Nord limitée	31	28.49	120	21.51
Société du crédit agricole	0	0	2	0.29
Société Radio-Canada	178	7.20	389	3.07
Télélobe	10	4.68	18	1.64
Transports maritimes Canada	84	30.12	170	11.89
(Seaway Transports Canada)	1,863	237.60	2,325	57.57
Sous-total	2,935	35.17	4,640	10.84
Société de développement du Cap-Breton	1,072	14.18	2,315	57.57
Total	2,935	35.17	4,640	10.84

La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1976-1977.

Le "Taux de fréquence des accidents entraînant l'invalidité" représente le nombre d'accidents entraînant l'invalidité par millions d'heures/hommes accomplies.

Le "Nombre total d'accidents" est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné l'invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-hommes accomplies sur base de 1,950 heures-hommes par années-hommes.

Appelée autrefois "Administration de la voie maritime du Saint-Laurent".

Appelée autrefois "Société canadienne des télécommunications transmarines".

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné l'invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné l'invalidité	Nombre d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés
Affaires extérieures	14	1.38	36	0.69
Affaires indiennes et du Nord canadien	304	18.84	462	5.58
Affaires des anciens combattants	372	13.88	756	5.50
Affaires urbaines et logement	1	2.34	5	2.28
Agence canadienne de développement international	5	2.62	13	1.33
Agriculture	281	14.55	651	6.58
Approvisionnement et Services	126	6.10	236	2.23
Archives publiques	16	11.96	32	4.66
Assurance	0	0	1	0.54
Bibliothèque nationale	7	7.36	10	2.05
Bureau de l'Auditeur général	0	0	1	0.25
Bureau du Conseil privé	3	3.32	5	1.08
Bureau du Directeur général des élections	-	-	0	-
Commissaire à la représentation	-	-	0	-
Commissaire aux langues officielles	-	-	0	-
Commission canadienne des grains	49	23.89	94	8.94
Commission canadienne des transports	3	1.84	8	0.96
Commission d'appel de l'immigration	0	0	1	1.30
Commission d'assurance-chômage	56	2.66	143	1.32
Commission de la Capitale nationale	44	21.80	85	8.21
Commission de la Fonction publique	16	1.94	37	0.87
Commission de lutte contre l'inflation	3	2.28	8	1.19
Commission de révision de l'impôt	0	0	1	2.78
Commission d'étude des revendications des Indiens	-	-	0	-
Commission du tarif	-	-	0	-
Commission mixte internationale	0	0	1	2.27
Communications	17	4.39	35	1.76
Conseil canadien des relations du travail	-	-	0	-
Conseil de la radio-télévision canadienne	2	2.34	3	0.68
Conseil du Trésor	0	0	3	0.39
Consommation et Corporations	35	6.68	65	2.42
Défense nationale	2,839	36.89	5,181	13.13
Énergie, Mines et Ressources	35	4.54	125	3.16
Environnement	217	9.08	562	4.59
Expansion économique régionale	47	11.57	100	4.80
Finances	2	1.28	2	0.25
Gendarmerie royale du Canada	42	6.87	90	2.87
Imprimerie du gouvernement canadien	19	4.97	29	1.48
Industrie et Commerce	3	0.55	16	0.57
Justice	5	2.13	9	0.75
Main-d'œuvre et Immigration	67	2.49	141	1.02
Musées nationaux du Canada	16	7.83	31	2.96
Office national de l'énergie	1	1.53	1	0.30
Partlement	58	10.14	133	4.54
Postes	7,794	60.51	11,728	17.75
Résidence du Gouverneur général	0	0	1	0.93
Revenu national	116	5.89	237	2.35
Douanes et Accise	95	3.10	219	1.39
Impôts	133	6.38	273	2.55
Science et Technologie	1	2.98	2	1.16
Secrétariat d'Etat	5	0.86	15	0.50
Service canadien des pénitenciers	658	37.40	1,254	13.90
Ministère général	2	2.28	3	0.67
Statistique Canada	69	6.40	177	3.20
Transports	5	2.07	13	1.05
Administration	373	28.54	830	12.38
Services de la marine	340	13.43	752	5.79
Service du transport aérien	6	4.33	12	1.69
Travaux publics	336	18.58	641	6.91
Total	14,638	23.93	25,269	8.06

Tableau 2

Demandes d'indemnisation par province et catégorie en 1976-1977

Province	Blessures		Blessures entraînant invalidité				Total
	Premiers soins	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour blessures	Incapacité permanente	Décès	
Terre-Neuve	-	153	22	166	-	1	354
Ile-du-Prince-Édouard	-	47	9	73	-	-	129
Nouvelle-Écosse	6	1,650	1,935	1,042	9	3	4,759
Nouveau-Brunswick	2	481	35	336	1	-	883
Québec	7	2,265	435	4,292	12	2	7,051
Ontario	27	4,240	436	4,794	1	6	9,619
Manitoba	10	497	115	512	-	1	1,153
Saskatchewan	-	471	163	345	1	1	995
Alberta	18	878	118	1,062	-	2	2,100
Colombie-Britannique	6	1,399	143	1,364	2	2	3,007
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	3	244	55	62	1	1	369
A l'étranger	-	11	10	3	-	-	24
TOTAL	79	12,336	3,476	14,051	27	19	30,443

¹Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité²Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton³Exclut les 200 demandes dans le cadre de programmes spéciaux

loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat:

indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versés en 1976-1977		Part des frais d'administration pour l'année 1976		Total ²
	\$	\$	\$	\$	
Terre-Neuve	139,033.10	12,841.20	151,874.30		
le-du-Prince-Edouard	56,901.58	5,830.00	62,731.58		
Cap-Breton	3,767,226.71	350,444.45	4,117,671.16		
Cap-Breton - Société de développement du					
Nouvelle-Écosse - Société de développement du					
Cap-Breton - Anciens cas de silicose	385,845.54	-	385,845.54		
Nouvelle-Écosse	561,886.01	53,195.69	615,081.70		
Nouveau-Brunswick	194,166.81	46,552.53	240,719.34		
Québec	3,350,400.45	404,951.00	3,755,351.45		
Ontario	3,428,478.50	550,000.00	3,978,478.50		
Manitoba	245,700.28	58,661.05	304,361.33		
Saskatchewan	604,747.35	104,013.53	708,760.88		
Alberta	1,115,109.49	141,786.00	1,256,895.49		
Colombie-Britannique	943,853.32	369,609.74	1,313,463.06		
versements à l'égard des employés embauchés					
sur place à l'extérieur du Canada	7,984.23	-	7,984.23		
Total	\$14,801,333.37	\$2,097,885.19	\$16,899,218.56		

Estimation des frais

Y compris les indemnités versées à la suite de demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois, dont la somme s'élève à \$241,634.34 au total

Environ 2,500 employés ou personnes à leur charge reçoivent des pensions ou des indemnités d'incapacité permanente par suite de blessures subies en cours d'emploi. Le Tableau 1 indique le montant brut des indemnités versées et les frais d'administration.

Au cours de l'exercice, 803 employés victimes d'accidents mettant en cause une tierce partie ont préféré présenter des demandes d'indemnisation en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat; 1,775 demandes ont été traitées par la Division et 63 ont été déferées au ministère de la Justice pour plus ample considération. A la fin de l'exercice, 449 demandes demeuraient en suspens. La Division a recouvré \$370,709 de tierces parties. De cette somme, \$260,862 ont été versés aux requérants et aux employeurs.

Les personnes occupées à des activités dans le cadre de programmes spéciaux parainés par le gouvernement sont couvertes par le programme fédéral d'indemnisation, lorsque la Commission provinciale des accidents du travail ne peut pas le faire. Il en a été ainsi pour les programmes Perspective Jeunesse et Initiatives locales, le Programme d'aide à la création locale des emplois et celui de l'Extension des services de main-d'œuvre Canada. Au cours de l'exercice, le ministère de la Main-d'œuvre et le Conseil du Trésor ont conclu un accord pour assurer l'indemnisation des personnes employées dans le cadre des programmes Canada au travail, Jeunesse Canada au travail et des services d'emploi d'été. Les frais seront recouverts auprès des ministères chargés de parrainer ces derniers.

Le Tableau 2 rend compte, par province et par catégorie, de la répartition des demandes d'indemnisation, tandis que le Tableau 3 indique, par ministère ou organisme, le nombre des accidents.

Indemnisation des détenus

Le Tableau 4 donne un résumé statistique des demandes d'indemnisation reçues cours des cinq dernières années.

Parmi les 43 demandes adressées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des marchands, 21 ont été rejetées, car les personnes concernées étaient employées sur un bateau immatriculé à l'extérieur du Canada, ou parce que le marin blessé avait droit aux indemnités prévues par la Loi provinciale sur les accidents du travail ou parce qu'il avait perdu moins de jours de salaire. Des indemnités ont été accordées dans 19 cas et une blessure s'est soldée par une incapacité partielle permanente. Aucun accident mortel n'a été signalé.

Au cours de l'exercice, les représentants du ministère du Solliciteur général et la Commission canadienne des pensions ont continué de se réunir pour déterminer les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des institutions pénitentiaires. Conformément à ce nouveau programme, les détenus des pénitenciers fédéraux pour bénéficier d'avantages semblables aux indemnités d'accidents du travail. Le nouveau programme qui est entré en vigueur au début de l'année 1977 est administré par la Division, pour le compte des services pénitenciers. Des brochures et un film seront utilisés pour présenter le plan aux détenus. Un représentant de la Division a participé au tournage du film en tant que conseiller technique.

Indemnisation des marins marchands

utilisation est extrêmement courante
us les éleveurs à grains. La
rection a révisé de façon substantielle
s normes relatives à la pureté de l'air
mprié des appareils auxiliaires de
spiration, des normes relatives aux
ongonneuses, ainsi qu'aux mesures du
nit et de l'audition, etc.

Comité interministériel sur les divers
des de transport des produits dangereux
continué de se réunir assez fréquemment
ur mettre au point des règlements au
jet du transport inter-modal des pro-
its dangereux incorporant les exigences
tuelles des organismes de réglementation
s différents modes de transport. Un
us-comité a été constitué à la suite de
contamination d'un wagon de grains par
pentachlorophénol, agent de conserva-
on du bois qui avait été transporté
paravant dans le même véhicule. Le
us-comité a reçu pour mission d'étudier
s démarches immédiates à effectuer pour
pêcher la répétition de tels incidents
squant d'entraîner la pénétration de
oduits chimiques dangereux dans la
aine élémentaire.

Consultation de sécurité

Direction a proposé ses services de
nsultation aux autres ministères
déraux, dans des domaines très variés.
lui a confié entre autres la mise au
int de méthodes de travail sûres en
rière de pêche à l'électricité (méthode
ilisée par les biologistes pour capturer
grands nombres de poissons dans les
un peu profondes), ainsi que pour les
stes générateurs d'hydrogène et le
ntôle du niveau de l'eau dans les
tières et les cours d'eau.

Évaluation des risques

L'installation d'un laboratoire a grande-
ment facilité les possibilités de la
Direction en matière d'évaluation des
dangers pour la santé. Elle peut désor-
mais effectuer la calibration du matériel
et des analyses d'échantillons dans des
conditions contrôlées. Outre les mesures
de la poussière de grain, la Direction a
effectué au cours de l'année écoulée, des
études relatives aux oxydes d'azote, aux
fibres d'amiante, au plomb et à diverses
vapeurs organiques.

Sécurité des transports

Le transfert aux régions de la responsa-
bilité d'administration des règlements sur
la durée du service s'est poursuivi par
l'octroi du contrôle complet de ces
domaines, en octobre 1976, à la région de
l'Atlantique.

Division de la réparation des accidents

Les réclamations reçues en vertu de la Loi
sur l'indemnisation des employés de l'Etat
se sont chiffrées à 30,443 au cours de
l'exercice; 12,226 accidents ont néces-
sité seulement un traitement médical;
17,527 accidents ont entraîné la perte de
jours de travail; 27 accidents ont en-
traîné des handicaps partiels permanents
et 27 blessures ont eu des conséquences
fatales. Les accidents de travail ont
affecté un travailleur sur neuf.

Consultation ouvrière-patronale

Dans le cadre de son objectif, la Direction a également continué à favoriser et appuyer les initiatives particulières, afin d'améliorer les relations de travail et de permettre aux travailleurs de participer plus activement aux décisions prises dans les entreprises canadiennes. Cette activité, toutefois, est confiée graduellement aux régions qui en seront les seules responsables. En collaboration avec les bureaux régionaux, les autorités

Sécurité et hygiène du travail

La décentralisation des opérations du Ministère et le transfert des responsabilités d'application du programme vers les régions a entraîné une modification des priorités. Certaines activités comme la définition des normes se sont poursuivies comme par le passé, alors que la coordination des données en provenance des régions a pris plus d'importance, dans le cadre de consultations avec les ministères et les organismes, pour l'élaboration de politiques et de méthodes de sécurité du travail. Il a fallu aussi consacrer du temps au soutien de certaines activités régionales comme les enquêtes sur la sécurité du travail.

Hygiène professionnelle dans l'industrie des grains

Les travaux du programme ministériel destinés à définir et contrôler les dangers résultant de l'exposition à la poussière dans l'industrie de manutention du grain ont beaucoup avancé. Un rapport final fournit la genèse du programme et recommande les démarches à suivre. Des

Normes techniques

experts médicaux se sont réunis pour déterminer les conséquences de la poussière de grain sur la santé et pour réunir les données nécessaires à la préparation d'un programme. Cette conférence a abouti entre autres à l'application d'un seuil admissible provisoire d'exposition à la poussière de grain de 10 mg/m. Le rapport de la Commission d'enquête Finn qui a achevé des recherches dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité dans l'industrie du grain a apporté des données supplémentaires. Outre la sécurité de l'hygiène du travail, les recommandations de la Commission qui s'intéressent aux dangers d'incendie et d'explosion font actuellement l'objet d'un plan d'application.

La Direction de la sécurité et l'hygiène du travail a continué à participer activement à l'élaboration des normes nationales. Elle a présidé à un comité technique sur la préparation d'un code de sécurité des treuils manuels et

La Direction a entrepris une étude des moyens de permettre aux travailleurs de participer de façon plus efficace à la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité du travail. Elle a également encouragé la discussion portant sur le concept de démocratie industrielle représentative afin que soit évalué le mérite de son application dans d'autres pays.

Participation des travailleurs

En réponse à une proposition du Congrès du travail du Canada, et à la suite d'une déclaration du discours du Trône, le Ministère a conclu avec le CTC un accord destiné à appuyer, pour une période de cinq ans, les nouvelles initiatives dans le domaine de l'éducation ouvrière. En vertu de cet accord, le CTC s'engage à mettre sur pied et à pourvoir de personnel un centre et un programme national d'éducation ouvrière répartis en cinq régions. De plus, les maisons d'enseignement et les organismes ouvriers bénéficieront d'appui financier sous forme de contributions et de subventions. On espère que ce programme verra le jour en janvier 1978.

Le Ministère a continué à donner son appui et à participer pendant l'année aux activités d'éducation ouvrière. Il a accordé des subventions à diverses fins dans ce domaine, par exemple au Collège canadien des travailleurs et au Comité de l'éducation ouvrière du Nouveau-Brunswick. Il a conclu un accord avec le ministère de l'Expansion économique régionale en vertu duquel il financera le Centre d'éducation ouvrière de la région de l'Atlantique. Le projet se propose de combiner le programme du CEORA à celui du CTC.

Educacion ouvrière

La recherche de moyens nouveaux favorisant la création d'une base institutionnelle qui serait au service de tous les groupes intéressés à promouvoir la qualité de la vie au travail au Canada.

L'organisation d'un séminaire sur la qualité de la vie au travail à l'intention des hauts fonctionnaires des ministères intéressés;

La publication d'un document d'information au sujet des concepts et questions reliés à la qualité de la vie au travail;

La publication d'un document d'information sur les autres activités qui sont en cours de réalisation, il convient de mentionner:

Les résultats de ces discussions et les propositions de programmes ont été présentées à un atelier parrainé par la Direction qui s'est tenu à Toronto en février. Le Ministère a ensuite invité des spécialistes de la qualité de la vie au travail à donner leurs opinions. Les programmes se poursuivront au cours de la prochaine année financière en vue de l'établissement d'un Centre canadien de la qualité de la vie au travail multipartite indépendant qui appliquera le programme.

La Direction a facilité la réalisation des objectifs du Ministère, la Direction a étudié les concepts et les possibilités de QVT, a eu des entretiens avec certains groupes de Canadiens, notamment des professeurs d'université, des conseillers des gestionnaires qui étudient la QVT, et enseignent, font des recherches sur la planification du travail, et également les syndicats. Elle a aussi consulté les représentants des grands établissements qui s'intéressent à la QVT, tant au Canada qu'en Europe.

Le Bureau a continué de distribuer sur demande ses deux publications intitulées "Les femmes dans la population active: faits et données, et La législation touchant la femme en emploi."

Action positive

En vertu d'un arrêté ministériel, le Ministère est responsable de l'application du programme d'action positive pour les femmes employées dans les compagnies qui fournissent des biens et services au gouvernement fédéral. Le Canada regroupe plus de 1,000 entreprises de ce type. On a prélevé un premier échantillon d'employeurs pour déterminer les lignes de conduite préparées par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en collaboration avec Travail Canada. Les travaux de préparation en vue de l'application de ce programme volontaire se sont poursuivis au cours de l'exercice.

Relations en matière d'emploi

La Direction des relations en matière d'emploi, qui fait partie du secteur de la recherche et de l'élaboration des programmes, conçoit des politiques et des programmes destinés à améliorer les relations du travail et la qualité de la vie au travail. Pendant l'année, la Direction s'est concentrée sur la mise au point d'initiatives post-contrôle du Ministère concernant la "Qualité de la vie au travail", l'"Éducation ouvrière" et la "Participation des travailleurs aux comités de sécurité et d'hygiène".

Qualité de la vie au travail

Cette initiative a pour but de favoriser faciliter et coordonner les activités particulières et améliorer la qualité de la vie au travail au Canada. Elle vise particulièrement à accroître la satisfaction des travailleurs en les faisant participer à la détermination des caractéristiques de leur emploi et de leur rôle comme membres de l'équipe; elle permet aussi de trouver les moyens qui donneront plus de latitude aux travailleurs dans les questions concernant leur propre rendement.

droits de la personne

Centre national de documentation sur les

Le Ministère a mis au point un programme de recherche intensif sur les femmes les minorités défavorisées et a constitué un Centre national de documentation sur les droits de la personne. Le Centre mène à la disposition du public et des organismes gouvernementaux, des livres, des brochures, des rapports et des bulletins sur les questions relatives à la femme aux droits de l'homme. Le Centre est rattaché à des services d'information automatisés offerts par l'entremise de la Bibliothèque nationale du Canada et peut répondre à des demandes portant sur des sujets variés ou renvoyer les usagers d'autres centres d'information. Des bibliographies ont été préparées sur les questions principales en matière de droits de l'homme et seront remises à jour façon régulière.

la parité des salaires, sur les dispositions légales existantes et sur l'emploi des techniques d'évaluation servant à déterminer l'égalité des tâches. Un comité d'orientation a par la suite été organisé pour l'examen des autres possibilités d'application des dispositions prévues dans le Projet de loi C-25 sur les droits de la personne.

A la suite de l'étude effectuée par Marianne Bossen de Winnipeg sur l'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne, un comité interne a été mis sur pied au cours de l'exercice pour contrôler l'application adéquate des recommandations de l'étude.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine fait office de secrétariat du Comité sur la politique en matière de main-d'oeuvre féminine de l'Association canadienne des administrateurs de la Législation ouvrière et sert d'instrument permanent d'échange d'idées et de renseignements dans des domaines d'intérêt commun. Par l'intermédiaire de ce comité, le Bureau peut fournir des données à l'étude nationale sur l'égalité du traitement.

Le secteur du recensement de Statistique Canada a fourni des données sur les femmes et les hommes travaillant à domicile en 1971, satisfaisant ainsi partiellement la recommandation 65 de la Commission royale sur le statut de la femme au Canada. La Recommandation 65 stipule "que le ministère du Travail du Canada exécute une enquête sur l'utilisation des travailleurs à domicile, y compris les artisans, sur leur salaire ainsi que leurs autres conditions d'emploi". Le classement et l'analyse préliminaire de ces données ont montré qu'il serait souhaitable d'obtenir des renseignements statistiques plus nombreux du secteur du recensement, sur les travailleurs à domicile.

Perspectives équitables d'emploi

Programme visant à s'assurer que les personnes cherchant de l'emploi auprès des établissements relevant de l'autorité fédérale soient accueillies de façon équitable lors de la demande d'emploi et bénéficient de conditions de travail justes.

Perspectives équitables d'emploi et d'avancement

Programme visant à s'assurer que tous les employés des établissements relevant de l'autorité fédérale ont libre accès à l'avancement grâce à la formation en cours d'emploi, aux programmes d'apprentissage, de perfectionnement, aux promotions, aux déplacements et aux autres affectations.

Action positive

Programme destiné à faire accepter et réaliser les plans d'action positive à l'intention des membres des groupes dont l'emploi ou l'avancement a été ou est susceptible d'être affecté par des structures, des manœuvres et des contextes sociaux historiques discriminatoires.

Relations entre groupes différents sur le lieu de travail

Programme destiné à encourager sur le lieu de travail, les relations harmonieuses entre les différents groupes de personnes de milieu culturel, ethnique, racial ou social différent.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Bureau de la main-d'oeuvre féminine a été au cours de l'année une étude sur

Travail Canada s'efforce de faire disparaître la discrimination dans les secteurs de l'emploi en votant des lois pour y faire obstacle et en élaborant divers programmes destinés à promouvoir des perspectives équitables d'emploi pour tous. La Direction des droits en matière d'emploi, composée du Bureau de la main-d'œuvre féminine et de l'ancienne Direction des justes méthodes d'emploi, s'efforce de donner à chacun une chance égale d'obtenir un emploi satisfaisant.

La Direction veille à l'application de la Partie I (Justes méthodes d'emploi) du Code canadien du travail selon laquelle il est interdit d'établir des distinctions en matière d'emploi ou de conditions de travail à cause de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion d'une personne; la Partie III (Normes du travail) contient des dispositions assurant la parité de salaire entre une employée et un employé lorsque les services que les employés sont appelés à accomplir dans le même établissement industriel sont identiques ou analogues.

La Direction des droits en matière d'emploi est membre de l'Association canadienne des organismes statutaires pour la Protection des droits de l'homme (CASHRA) et de l'International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA). Au sein de ces deux organismes, on échange des renseignements et on analyse des questions ayant trait aux droits de l'homme.

Conformément à la Partie I du Code, les bureaux régionaux examinent les plaintes

Justes méthodes d'emploi

Egalité des chances d'emploi

écrites touchant la discrimination da l'emploi. En 1976-1977, ils se so occupés de 335 plaintes reposant s divers motifs. De ce nombre, 71 ont é soumises à l'attention d'un employé po fins d'enquête: 55 ont été prises considération et les 16 autres ont é reportées à l'année suivante. D 55 plaintes prises en considératio 35 ont été réglées et 20 rejetées faute motifs valables. Les 264 autres plaint ne relevaient pas des dispositions du Co et ne pouvaient faire l'objet d'un enquête officielle du Ministère.

Dans certains cas, on a tenté de régler plainte de façon officieuse afin d'améli rer les relations entre un employeur et employé ou un plaignant; dans d'autres o la plainte était du ressort provinci ou territorial, la Direction ou bureaux régionaux ont orienté le plaigne vers qui de droit. Souvent, on a pu aid le plaignant en lui donnant d renseignements et des conseils.

A la demande d'un certain nombre de ministères et d'organismes, le Ministère a établi les barèmes de salaires de certains marchés, tels le nettoyage intérieur des édifices publics, le déménagement des meubles et articles de bureau, les services de paysagistes, l'enlèvement de la neige et des ordures et l'approvisionnement.

La politique et les règlements en matière de justes salaires et des heures de travail exigent aussi que les marchés comprennent une disposition interdisant aux adjudicataires de refuser l'emploi de certaines personnes à cause de leur race, de leur origine nationale, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe ou de leur statut matrimonial.

recherche sur le concept du temps supplé-
mentaire fait volontairement, les condi-
tions de travail des travailleurs réguliers à plein temps, la création possible d'emplois pour personnes handicapées, les conditions de travail au sein de l'industrie de la pêche et la protection du revenu des employés malades.
En tant que concessionnaire de travaux de construction, de rénovation, de réparation ou de démolition ou de travaux financés par les capitaux fédéraux, le gouvernement peut exiger l'application des justes conditions de travail. La Loi sur les justes salaires et les heures de travail et le décret sur la politique en matière de justes salaires exigent que les salaires et les heures de travail soient contrôlés dans le cas de travaux effectués pour le compte du gouvernement. Les barèmes de salaires sont établis par les ministères et fournis aux concurrents aux marchés du gouvernement. Les salaires sont déterminés en fonction des tarifs en cours dans les secteurs concernés.

plus de ses activités normales, la section a mis sur pied un programme de

Transport automobile: A la demande de l'Association canadienne du camionnage, une commission présidée par M. Roy A. Gallagher, c.r., a reçu pour mission d'étudier les heures de travail dans l'industrie du transport automobile. Le Commissaire a recommandé deux changements mineurs aux règlements existants: l'exemption de tous les chauffeurs au nord du 58e parallèle et l'autorisation pour les chauffeurs urbains de travailler à l'extérieur des villes pendant un certain nombre d'heures, sans l'application du taux des heures supplémentaires.

Exploitation des éleveurs à grains: Le Commissaire J.S. Gunn a recommandé que les directeurs et agents des éleveurs à grains du pays soient dispensés des prescriptions de la loi relative aux heures de travail, pendant une période de 18 mois, afin que les diverses parties concernées parviennent à une entente correspondant mieux à leurs besoins.

cours de l'année écoulée, deux commis-
sions d'enquête ont produit des rapports:

laire minimum peut être payé au cours de
certains programmes de formation et dans
cas d'emploi de personnes handicapées.
est possible de demander la tenue d'une
enquête publique pour déterminer si
l'application des dispositions de la loi
matière d'heures de travail serait
faite à une certaine industrie. Dans
affirmative, des règlements spéciaux
pourvent être établis pour pallier cette
situation.

Conditions de travail

Le rapport de 1976 sur les conditions de travail dans l'industrie canadienne qui contient les renseignements autres que les données relatives au salaire recueillies lors de l'enquête mentionnée plus haut, étaient en grande partie achevés, à la fin de l'exercice financier. Ce rapport annuel donne des renseignements sur la durée du travail, les jours fériés, les congés payés et le pourcentage des employés couverts par une convention collective, par industrie et par province. Les renseignements sont classés séparément pour les employés de bureau, les employés hors bureau et les autres employés tels que les pilotes d'avions et de bateaux, les chauffeurs d'autobus et de camions, les vendeurs du commerce de gros et de détail, les infirmières et le personnel technique des hôpitaux, ainsi que les policiers et les pompiers.

La Direction des conditions de travail a pour mission de mettre au point des programmes et des politiques visant à assurer de justes conditions de travail dans les industries au Canada relevant de l'autorité fédérale. La Direction effectue des recherches sur l'application des normes de travail et dirige l'analyse et l'évaluation des programmes mis en oeuvre en vertu de la Loi et des décrets. Par ailleurs, elle est responsable de la mise au point des prévisions et des méthodes et normes nouvelles correspondant à la Partie III (Normes du travail) du Code canadien du travail et à la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. En collaboration avec les bureaux régionaux, la Direction établit des plans et des politiques visant à la promotion et à l'application de lois sur les normes de travail.

La Partie III du Code canadien du travail définit les normes fondamentales d'emploi: le salaire minimum établi par règlement à \$2.90 (\$2.65 pour les travailleurs de moins de 17 ans), la limite nombre d'heures de travail, deux semaines de congé annuel payé, huit jours fériés payés, le congé de maternité, de semaines de préavis pour la notification de fin d'emploi, un avis spécial de fin d'emploi, lorsque d'importants groupes d'employés sont concernés, l'allocation fin de service et la prévention licenciement pour saisie de salaire. Plusieurs éléments du Code sont assouplés pour autoriser la modification certaines normes sur des questions propres à l'industrie. Il est possible d'obtenir un permis pour augmenter le nombre d'heures de travail en cas d'urgence dans certaines circonstances exceptionnelles. Un salaire plus bas que celui

Pour l'année 1976, le rapport indique que dans l'ensemble du Canada, la plupart des employés obtiennent 10 ou 11 jours fériés payés par an. Cinquante-neuf p. cent d'employés de bureau et 56 p. cent d'employés hors bureau bénéficient de certaines semaines de congés payés, après un certain degré d'ancienneté. Le rapport signale que 37 p. cent des employés de bureau et 72 p. cent des employés hors bureau sont couverts par une convention collective. Ces données proviennent de l'enquête auprès des établissements de plus de 20 employés.

La Division a aussi entrepris une enquête dont l'objectif principal est l'analyse du salaire minimum, sur la répartition du taux de salaire dans les établissements régis par le Code canadien du travail.

d'employeurs avec qui le syndicat a établi une convention collective.

Division des enquêtes

L'enquête annuelle du 1er octobre 1976 sur les salaires et les conditions de travail a été exécutée et les résultats préliminaires ont été retournés aux établissements participants. L'enquête s'adresse à tous les établissements canadiens employant 20 personnes ou plus, à l'exception des entreprises de construction et de plusieurs industries du secteur primaire. L'enquête recueille des données sur les salaires et les traitements pour environ une centaine d'emplois de toutes les industries et pour 700 emplois de certaines industries particulières. Ces données sont publiées dans des rapports séparés destinés à 26 collectivités importantes du pays et dans un bulletin couvrant l'ensemble du Canada. On y trouve aussi des renseignements sur les heures normales de travail. Ces rapports dont le titre général est Taux de salaire, traitements et heures de travail en 1976 peuvent être commandés au ministère des Approvisionnements et Services.

Ces rapports signalent la grande diversité de taux de salaire pour un même emploi, à travers le pays, ainsi que les différences de taux entre les divers types d'emploi. Par exemple, si le taux de salaire moyen du Canada pour les ouvriers n'appartenant pas au secteur de la production était de \$5.27 l'heure le 1er octobre 1976, le taux horaire moyen des cinq principales régions métropolitaines s'étendait de \$6.48 à Vancouver à \$4.74 à Halifax. Les autres moyennes étaient de \$5.20 à Toronto, \$4.98 à Winnipeg et \$4.95 à Montréal. En 1976, le taux horaire moyen de \$5.27, pour les travailleurs canadiens n'appartenant pas au secteur de la production dépassait de 13.8 p. cent le taux de \$4.63 enregistré à la même date en 1975.

s renseignements sur les effectifs industriels par industrie et par province en 76 ont été recueillis pour le bulletin mai 1977 de La Gazette du travail. In de donner un caractère plus actuel au répertoire des Organisations de travail-urs au Canada, il a été décidé de combiner les éditions de 1976 et de 1977, vue de leur publication au début de l'année 1977. Ce rapport est principale-nt un répertoire des organisations de travailleurs mais comprend aussi des données supplémentaires sur les effectifs nationaux. La principale source de renseignements sur les organisations industrielles et sur leurs effectifs est l'année des rapports déposés par les syndicats en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers dont l'application relève de Statistique Canada.

début de l'année 1977, il y avait 149,213 travailleurs syndiqués au Canada, soit 3.5 p. cent de plus qu'au début de l'année précédente. Trente-et-2 p. cent de la masse des travailleurs et 2 p. cent des travailleurs autres que ceux de l'agriculture faisaient partie d'un syndicat en 1977. Environ 68.7 p. cent de l'ensemble des effectifs appartenait à des syndicats affiliés ou en partie directe avec le Congrès du travail Canada. Les syndicats dont le bureau national se trouvent aux Etats-Unis groupaient 49 p. cent de l'ensemble de l'effectif canadien.

Division tient aussi à jour et met à la disposition du public des exemplaires de l'annuaire des rapports des syndicats en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats. Ces déclarations contiennent des renseignements sur l'appellation et l'adresse du syndicat, les dispositions de constitution, des renseignements sur les agents et certains employés, des données sur les locaux, y compris les missions de mise en tutelle de certains entre eux, ainsi que le nom et l'adresse de chaque employeur ou association

La deuxième publication sur le salaire de base, Augmentation des taux de salaire de base, signale les répartitions de la fréquence des modifications dans le cadre des grandes conventions, en pourcentage et en cents par heure.

Les dispositions de toutes les conventions fédérales et de toutes les autres conventions, signalées dans les dossiers, qui concernent 200 employés ou plus, sont codées pour le traitement et le repérage informatique et des rapports destinés à l'industrie sont préparés périodiquement. La Division conserve 12,000 conventions collectives ainsi que des exemplaires des différents plans de santé, de bien-être et de retraite. Au cours de l'exercice, deux rapports sur les dispositions de convention collective ont été publiés: le premier concernait l'industrie minière; le deuxième les municipalités de 10,000 habitants ou moins, employant 50 ouvriers ou plus.

Vers la fin de chaque année, la Division publie un Calendrier d'expiration des conventions collectives contenant la liste des grandes conventions et de nombreuses conventions de l'industrie de la construction expirant au cours de l'année civile. Le Calendrier de 1977 a été préparé et publié avant la fin de l'année 1976.

La Division a continué de collaborer avec le ministère du Travail de l'Ontario pour la publication d'une revue mensuelle intitulée Collective Bargaining Settlements in Ontario. Celle-ci contient des renseignements sur les principales conditions de règlements dans les cas de toutes les conventions collectives visant au moins 200 employés. La Division a publié des analyses de convention de l'industrie de la construction, en collaboration avec l'Association canadienne de la construction, pour le compte de celle-ci.

Le comité technique spécial sur la négociation collective, composé de représen-

tants des ministères du Travail fédéral provinciaux, qui a vu le jour au cours l'année, s'est réuni deux fois. L'objectif de ce comité est d'encourager l'utilisation d'une méthode commune dans l'analyse des conventions collectives. L'adoption d'un code commun pour l'ensemble de dispositions, dans le but faciliter l'échange de données entre administrations.

Division des organisations de travailleurs et des conflits du travail

Un rapport sur les grèves et lock-out Canada en 1974-1975 a été achevé et publié au cours de l'exercice. Il contient statistiques relatives au nombre de grèves, au nombre de grévistes et à heures de travail perdues, ainsi qu'une liste de tous les arrêts de travail touchant 100 travailleurs ou plus. Les bulletins intitulés Arrêts de travail sont publiés tous les mois, pour fournir données actuelles sur les grèves et lock-out.

En 1976, 11,609,890 journées-hommes ont été perdues, à la suite de 1,039 grèves lock-out touchant 1,570,940 travailleurs. Le nombre relatif aux journées-hommes perdues inclut les 830,000 journées-hommes perdues à l'occasion de la manifestation du 14 octobre organisée par les syndicats contre le programme de lutte contre l'inflation. Le temps perdu en 1976 représentait 0.55 p. cent d'estimations du temps de travail totales. Soixante-quatorze arrêts de travail relevaient en 1976, de l'autorité fédérale. Ils ont touché 29,632 travailleurs et entraîné la perte de 229,5 journées-hommes, soit 2 p. cent de l'ensemble du temps perdu au cours l'année.

des demandes de données sur le travail
stées aux politiques, à la recherche
à la fixation des salaires se sont
sues en 1976-1977. Ces demandes
venaient des divers secteurs du
ministère ainsi que d'autres ministères et
organismes fédéraux comme le ministère des
ances, le Conseil du Trésor, la Commis-
on de l'assurance-chômage, la Banque du
ada et la Commission de lutte contre
inflation. Les gouvernements
vinciaux ont aussi besoin de renseigne-
nts détaillés sur le travail et la
rection a pris des dispositions pour
rnir à plusieurs d'entre eux, des
nées recueillies au cours de ces
êtes. Il est arrivé aussi qu'une
vince fournisse au ministère fédéral du
avail des données provenant d'une
quête sur les salaires et les conditions
travail. Ces accords permettent aux
vinces de bénéficier des différentes
nées géographiques détaillées qui leur
nt nécessaires, sans rendre trop
mplexe la tâche des personnes
errogées.

Division de la négociation collective

La Direction est constituée de trois
divisions vouées à l'administration de
programmes de données distincts: la
négociation collective, les organisations
de travailleurs et les conflits du travail
et enfin les enquêtes.

La Division de la négociation collective a
inventorié les grandes négociations
collectives visant 500 employés ou plus, à
l'exception de celles de la construction,
et a compté 630 conventions en 1976-1977,
comparativement à 417 au cours de l'année
civile 1976. Ce surcroît d'activités a
augmenté le travail de la Division. Les
grandes lignes de ces conventions sont
publiées chaque mois dans la Revue de la
négociation collective.

Deux bulletins trimestriels regroupés à la
fin de chaque année fournissent des
données sur les augmentations du salaire
de base résultant des grandes conventions
collectives. L'Évolution des salaires
dans le cadre des grandes conventions
collectives contient des données sur les
niveaux moyens de salaires de base renfer-
mant une clause de rajustement au coût de
la vie, et un indice de variation du
niveau moyen des salaires de base pour
toutes les grandes conventions en vigueur.
L'augmentation moyenne annuelle des
salaires de base dans le cadre des grandes
conventions se chiffrait à 10.2 p. cent en
1976, contre 17.0 p. cent en 1975.

Services d'arbitrage

Les conventions collectives visées par le Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles) doivent, en vertu de l'article 155, contenir une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de leur interprétation, de leur application, de leur administration ou de leur présumée violation. Lorsque des parties à une convention collective sont dans l'impossibilité de s'entendre sur le choix d'un arbitre ou lorsque les membres d'un conseil d'arbitrage ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, les conventions collectives stipulent habituellement que le ministre du Travail peut, à la demande des parties ou des membres du Conseil, procéder à la nomination.

Cette intervention du ministre n'est pas une prescription statutaire mais plutôt un service qu'il rend afin d'assurer le respect de l'objet de l'article 155 du Code.

Au cours de l'exercice, le ministre a reçu 67 demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage de part de parties à des conventions collectives et (ou) de membres de conseil d'arbitrage. Des nominations ont été faites dans 52 cas. Pour ce qui est d'autres cas, les demandes ont été soit retirées, soit abandonnées, soit réglées d'un commun accord par les parties.

article 187(5) du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles) stipule que, sauf avec le consentement par écrit du ministre obtenu avance, aucune plainte ne doit être présentée au Conseil canadien des relations travail en vertu de l'article 187(1) relativement à un prétendu défaut de se conformer aux articles 148, 184(3)(g), 185(a) ou 185(b).

Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique a été mise sur pied afin d'encourager le règlement des conflits syndicaux-patronaux en consultant les autorités au sujet des répercussions des initiatives gouvernementales sur les relations industrielles. La Direction assiste, par ses recherches, les agents de médiation et de conciliation de l'administration centrale des régions et soutient étroitement le sous-ministre adjoint du Service fédéral médiation et de conciliation dans la mise en application de la politique industrielle en matière de relations industrielles.

Plus précisément, la Direction fournit un service complet de recherche et donne des conseils selon les besoins exprimés par le SFMC pour de la recherche, des données et la préparation de dossier. Ces besoins proviennent surtout des séances continues de conciliation et de médiation, pendant la phase préparatoire et l'application de la stratégie ministérielle au sujet de questions précises de relations industrielles, et résultent des enquêtes, ministérielles spéciales sur des affaires, qui ont de profondes conséquences sur le fonctionnement des relations industrielles à l'échelon fédéral. La Direction est également chargée de préparer tout commentaire et d'élaborer toute prise de position relativement à la politique qui relève du SFMC.

(1975) Ltd. de Vancouver (Colombie-Britannique) et à trois syndicats distincts, représentant quatre unités de négociation regroupant quelque 200 personnes; les ententes ainsi conclues ont permis d'assurer les services essentiels aux communautés littorales de la Colombie-Britannique.

Camionnage

A la fin du dernier exercice, deux conciliateurs rencontraient la Transport Labour Relations de la Colombie-Britannique (représentant certaines compagnies membres de l'industrie du camionnage relevant de l'autorité fédérale), le syndicat local 31 de la General Truck Drivers and Helpers Union et le syndicat local 213 de la Teamsters Union, représentant 383 camionneurs, magasiniers et aides, afin d'aider les parties à réviser leurs conventions collectives qui avaient pris fin le 31 décembre 1975. Ce différend s'inscrit dans le conflit provincial qui mettait en cause 89 entreprises de camionnage et quelque 4,400 chauffeurs.

Les conciliateurs entreprirent leurs travaux le 26 janvier 1976 et poursuivirent leurs séances en février et en mars. Mais le 23 mars, les 4,400 chauffeurs entreprenaient une grève, après avoir rejeté l'accord provisoire conclu le 14 mars. Puisque toute autre intervention fédérale en matière de conciliation semblait impropre, le ministre informa les parties, le 2 avril 1976, de sa décision de ne prendre aucune autre mesure de conciliation. La Transport Labour Relations faisait part de son intention de déclarer un lock-out légal des groupes d'employés accrédités par les autorités fédérales le 10 avril 1976. Toutefois, le 9 avril, les parties concluaient une entente provisoire au palier provincial; il n'y eut donc pas de lock-out des employés relevant de l'autorité fédérale puisque les membres du

Autres mesures

Demandes d'autorisation de poursuite

syndicat en cause avaient entériné l'accord proposé. La convention collective révisée prend fin le 31 décembre 1977.

Dans l'est du Canada, un différend d'envergure, opposant le Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario Inc. aux syndicats locaux 938, 880 et 10 des Camionneurs, représentant quelque 7,000 chauffeurs, fut confié à un expert conseil en relations industrielles qui fut nommé conciliateur le 17 mai 1976. Bien qu'il ne parvint pas à amener les parties à s'entendre, au cours des séances de conciliation, il les aida toutefois à conclure un accord. Le ministre avait décidé, le 5 juillet 1976, de ne prendre aucune autre mesure de conciliation et application du Code. L'entente accordée aux parties une convention collective d'un an prenant fin le 30 septembre 1977.

Au cours de l'année, le ministre a reçu quatre demandes d'autorisation de poursuite en vertu de l'article 194 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles) et il a agréé à ces quatre demandes. Deux demandes d'autorisation de poursuite ont été reportées de l'année précédente et ont été agréées, ce qui porte à six le nombre de cas où l'on a accordé une autorisation de poursuite cette année.

Depuis l'entrée en vigueur du Code canadien du travail (Partie V), le 1er mars 1973, le ministre a reçu 15 demandes d'autorisation de poursuite. De ce nombre, neuf ont été agréées, quatre retirées ou abandonnées et deux rejetées.

Alors que les services de conciliation du Ministère s'occupaient des conflits qui existaient dans l'industrie du transport maritime dans l'Est, l'expert-conseil en relations industrielles de Vancouver, M. D.H. Cameron, était nommé conciliateur dans l'Ouest pour connaître la B.C. Steamship Company qui opposait la

Pendant l'année, la Great Lakes Pilotage Authority de Cornwall (Ontario) a entrepris des négociations avec la Corporation des pilotes de profession des Grands Lacs, représentant 53 pilotes de navire brevétés, et la Corporation des pilotes du Fleuve et de la Voie maritime du Saint-Laurent, représentant 39 pilotes de navire. Les parties ne parvinrent pas à conclure d'accord lors des négociations directes, ni avec l'aide du conciliateur; toutefois, elles réussirent à régler le différend sous les auspices du commissaire-conciliateur Pierre Dufresne, qui avait été nommé le 3 septembre 1976. L'entente donnait aux parties une nouvelle convention de deux ans avec effet rétroactif au 1er avril 1976.

directes qui s'en suivirent n'aboutirent à aucune entente, et le 30 mars 1976, un conciliateur a été nommé afin d'aider les parties à négocier. Le conciliateur poursuivait ses travaux tout au long de l'été 1976, mais les parties ne parvenaient pas à s'entendre sur quelques questions. Par conséquent, afin d'exercer une certaine pression sur les parties pour qu'elles continuent à négocier, le ministre les informait, le 13 juillet, de sa décision de ne prendre aucune autre mesure de conciliation. Le 11 août, le syndicat déclarait la grève légale.

Pendant la grève, les parties reprirent les négociations, et après deux semaines, le 25 août, elles concluaient un accord provisoire, que les syndicats ont entériné, ce qui mettait fin à la grève légale. Les parties signaient une première convention collective d'un an prenant fin le 30 juin 1977.

le 9 mai 1975, le Conseil canadien des relations du travail accordait la action locale 1925 du Syndicat canadien la Fonction publique comme agent négociateur d'une vingtaine d'agents de police, caporaux et sergents à l'emploi du conseil des ports nationaux, à Saint-Jean Nouveau-Brunswick). Les négociations

la fin du dernier exercice, l'Association canadienne des transporteurs des lacs et l'Union canadienne des officiers de la marine marchande, la Guilde de la marine marchande du Canada et le Syndicat international des marins canadiens, représentant ensemble quelque 3,000 employés brevetés et non brevetés, rencontraient des conciliateurs du Ministère. Ces conciliateurs tenaient leur première séance le 11 mars; les séances se poursuivirent jusqu'en avril, mais on ne put arriver à un accord. Par conséquent, le 7 mai, le ministre informait les parties de sa décision de ne prendre aucune autre mesure de conciliation. Les parties reprirent donc les négociations et le 30 juin 1976, réussirent à conclure un accord qui fut ensuite accepté par les trois syndicats.

transport maritime

fin, toujours dans le domaine ferroviaire, le Service fédéral de médiation et la conciliation a eu à s'occuper, à la fin de la dernière année financière, d'un différend mettant en cause le Canadien national, le Canadien Pacifique, et la Fédération des mécaniciens de locomotive, représentant 4,250 mécaniciens touchés par es conventions collectives qui étaient en vigueur depuis le 31 décembre 1975. Le 7 février 1976, un conciliateur était nommé, et après plusieurs rencontres avec les parties, il réussit à conclure des accords le 18 mars, accords qui devaient être entérinés dans les deux cas. Ces accords, qui furent ratifiés par la suite, donnaient aux parties des conventions collectives révisées de deux ans.

quelque 335 travailleurs des mines et employés de bureau. La Commission de lutte contre l'inflation a par la suite rejeté l'accord, et le 30 juillet 1976, le syndicat déclarait la grève pour protester contre le plafonnement des salaires. Le même jour, l'employeur demandait au Conseil canadien des relations du travail de déclarer la grève illégale. Alors que la grève se poursuivait et que le Conseil étudiait la demande de l'employeur, l'administrateur du bureau de la Commission de lutte contre l'inflation, M. Donald Tansley, commençait une enquête sur la décision de la Commission de refuser la hausse salariale.

Le 24 septembre 1976, le Conseil canadien des relations du travail rejetait la requête de l'employeur à l'effet que la grève soit déclarée illégale; peu de temps après, le 7 octobre, l'administrateur réduisait plus encore les indemnités négociées par la Commission de lutte contre l'inflation. Comme ces deux enquêtes étaient terminées et que la grève se poursuivait, les parties reprirent les négociations avec l'aide d'un spécialiste en relations industrielles et le 21 octobre, elles signaient une entente de principe. Les directeurs de la compagnie et les membres du syndicat ont par la suite entériné cette entente de principe.

Au cours de l'année 1976, un conciliateur avait été nommé le 19 novembre et réussi à régler un différend d'envergure opposant la Hudson Bay Mining et la Smelting Co. Ltd. de Flin Flon (Manitoba) d'une part, et neuf syndicats de métiers, y compris les Métallurgistes unis d'Amérique, d'autre part. L'accord donnait à 1,883 hommes de métier, opérateurs de machines et ouvriers une convention collective révisée de trois ans, prenant fin le 30 septembre 1979.

Un autre différend d'une industrie minière pour lequel on dut faire appel aux services du Ministère mettait en cause Eldorado Nuclear Ltd. de Port Hope

Transport ferroviaire

(Ontario) et le syndicat local 13173 de Métallurgistes unis d'Amérique, représentaient quelque 200 techniciens, hommes de métier et employés de la production régis par une convention collective ayant pris fin le 30 septembre 1976. Les parties ont bénéficié de toutes les mesures d'conciliation prévues au Code, et le conciliateur-conciliateur J.S. Anderson remis son rapport le 26 octobre, n'ayant pu amener les parties à s'entendre. Les parties ont repris les négociations, et au moment où les séances se poursuivaient, le syndicat a déclaré la grève légale. Peu de temps après, le 10 novembre, un accord fut conclu, et les syndiqués rentrèrent à travail le jour suivant la ratification de l'entente.

d'Elisa (Yukon) rencontraient séparément le conciliateur G.W. Rogers en vue de signer deux conventions collectives révisées avec les Métallurgistes unis d'Amérique, représentant respectivement 111 travailleurs de mine et 215 travailleurs de la production et de l'entretien.

Après l'échec des négociations de la Whitehorse Copper Mines et des Métallurgistes unis d'Amérique au stade du conciliateur, le Ministère décidait de ne prendre aucune autre mesure de conciliation en application de l'article 166(c) du Code, et le syndicat déclarait la grève légale le 30 juin 1976. Pendant la grève, les comités de négociation échangeaient diverses propositions et réussirent à conclure une entente provisoire le 24 août. Le lendemain, les membres du syndicat ratifiaient l'accord qui leur donnait une convention collective de deux ans et rentraient au travail le 1er septembre.

Dans le différend qui opposait la United Keno Hill aux Métallurgistes unis, les parties ont bénéficié de l'aide du commissaire-conciliateur J.S. Gunn, de Winnipeg (Manitoba), mais elles n'ont pas réussi à s'entendre. Elles ont reçu le rapport du commissaire, qui contenait ses recommandations sur un règlement, le 15 juillet 1976. Mais les membres du syndicat ont rejeté ces recommandations et déclaré la grève légale le 29 juillet. Pendant la grève, les parties ont évalué leurs positions respectives et ont repris les négociations le 31 août, à Vancouver (Colombie-Britannique). Elles aboutirent à une entente provisoire, que les membres du syndicat ont entérinée le 11 septembre, ce qui permit à la compagnie de reprendre ses travaux le 13 du même mois.

Le rapport annuel de 1975-1976, nous parle de l'heureuse conclusion d'un conflit d'intérêt entre la Anvil Mining Corporation Ltd. de Faro (Yukon) et les syndicats locaux 1051 et 8243 des Métallurgistes unis d'Amérique, représentant

rties à s'entendre, le ministre nommait, le 17 septembre, le sous-ministre adjoint des relations industrielles), comme médiateur spécial. Les parties réussirent à conclure un accord lors des séances de médiation, mais les syndiqués rejetèrent la seconde fois les termes de l'entente le 30 septembre. Après avoir rencontré les parties le 6 octobre, le ministre et le sous-ministre adjoint leur soumettaient une proposition de règlement. Cette fois, les syndiqués acceptaient les conditions de l'entente, mais le groupe de médiateurs les rejetait.

en que la discussion se soit poursuivie entre les parties et les hauts fonctionnaires du gouvernement, on ne put en arriver à un compromis satisfaisant, et le ministre, en raison des répercussions économiques néfastes qu'avait entraînées la fermeture du Port, décidait de déposer au Parlement une loi sur le retour au travail qui permettrait de ré-ouvrir le Port d'Halifax et prévoirait la mise en place d'un mécanisme par lequel les parties pourraient régler la question litigieuse des règles d'expédition.

Le 22 octobre 1976, le Parlement adoptait la Loi C-14 sur les opérations du Port d'Halifax, qui prévoyait la reprise des travaux dans le Port ainsi que le règlement des questions litigieuses par voie d'arbitrage obligatoire si les parties n'arrivaient pas à s'entendre avant le 1er décembre. Comme aucune entente n'avait été conclue à la date prévue, on procéda, conformément à la Loi, à la nomination du juge Nathan Green comme commissaire-quelqueur en relations industrielles le 1er décembre; le juge remit la sentence exécutoire aux parties le 1er décembre 1976.

La fin du dernier exercice, la Whitehorse Copper Mines Ltd. de Whitehorse (Yukon) et la United Keno Hill Mines Ltd.

employés de la Société canadienne des télécommunications transmariées à tomber d'accord sur une convention. Comme il ne restait qu'une seule question non résolue, le 28 juin 1976, le ministre informa les parties qu'il ne prendrait aucune autre mesure de conciliation. Le 12 juillet, le syndicat déclarait la grève légale, pour appuyer ses revendications. Pour tâcher d'éviter que la grève ne se prolonge et qu'elle ne nuise aux communications internationales du Canada, le ministre nommait, le 13 juillet, le même conciliateur à titre de médiateur, conformément à l'article 195 du Code; ce dernier commençait immédiatement les séances de médiation, et le 16 juillet, les parties concluaient une entente à laquelle les syndiqués firent bon accueil, ce qui mit fin à la grève légale.

Industrie du grain

Vers la fin du dernier exercice, le Syndicat du blé de l'Alberta, la Burrard Terminals Limited, la Pacific Elevators Limited, le Syndicat du blé de la Saskatchewan et la United Grain Growers Limited de Vancouver (Colombie-Britannique), et la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain rencontraient l'expert-conseil en relations industrielles M. H.L. Ladd en vue de réviser leurs conventions collectives qui avaient pris fin le 30 novembre 1975 et portaient sur quelque 600 manutentionnaires de grain. Les parties parvenaient à résoudre la plupart des problèmes et s'entendaient par la suite pour régler les dernières questions litigieuses par voie de médiation et d'arbitrage. L'arbitre remit sa sentence arbitrale le 31 mai 1976, donnant ainsi aux parties de nouvelles conventions d'un an en vigueur le 1er décembre 1975.

Au cours de l'année, le syndicat fédéral 24 (CTC) du Conseil des ports nationaux, représentant quelque 60 préposés à l'entretien des élévateurs à grain, et le

Conseil des ports nationaux du Port Saint-Jean (Nouveau-Brunswick) avaient entrepris de réviser leur convention collective qui avait pris fin le 31 mai 1976, ce qui s'était soldé par un échec au stade du conciliateur. Le 24 septembre, le ministre nommait M. Lorne O. Claxton, commissaire-conciliateur afin d'aider les parties dans leurs négociations. Bien qu'il n'ait pas réussi à conclure une entente à la table de négociations, les parties acceptaient par la suite les recommandations de son rapport, et les membres du syndicat entérinaient l'accord.

Débardage

Vers la fin du dernier exercice, l'Association des employeurs maritimes du Port d'Halifax et le syndicat local 269 de l'Association internationale des débardeurs prenaient des mesures en vue de rencontrer le juge Nathan Green, commissaire-conciliateur, afin d'en arriver à réviser leur convention collective qui était échue le 31 décembre 1975 et portait sur quelque 650 débardeurs.

Le commissaire tint ses audiences le 9 avril au 19 juin 1976, sans succès. Le 30 juin, les parties recevaient le rapport du commissaire Nathan Green. L'employeur en acceptait les recommandations, mais le syndicat ne pouvait donner son accord à certaines d'entre elles portant sur les règles d'expédition. Bien que les parties aient eu le droit d'entreprendre une grève légale ou de décréter un lock-out à partir du 8 juillet, elles rencontrèrent le médiateur R.L. Kervin à partir du 15 juillet, afin de tâcher encore d'arriver à une entente. Bien que M. Kervin réussit à faire accepter un accord provisoire le 2 août, cet accord fut rejeté par les membres du syndicat par suite. C'est ainsi que le 8 août, l'employeur exerçait son droit au lock-out et fermait le Port d'Halifax. En septembre, il y avait toujours lock-out et pour tenter une fois encore d'aider

convention collective de trois ans avec effet rétroactif au 30 novembre 1976.

L'autre différend touchant Bell Canada opposait la compagnie à 8,500 téléphonistes représentés par le Syndicat des communications Canada; il aboutit également à la nomination de M. Pierre Dufresne comme commissaire-conciliateur le 3 mars 1977, les parties n'ayant pas réussi à s'entendre au stade du conciliateur. Le commissaire poursuivait ses audiences et le 31 mars 1977, quelque 1,300 téléphonistes de l'intervurban et des communications transmarines de Montréal entreprenaient un arrêt de travail illégal de 24 heures.

Alors que Bell Canada cherchait à réviser deux de ses principales conventions collectives, une filiale, la Northern Telephone Ltd. de New Liskeard (Ontario), négociait également avec le Syndicat des travailleurs en communications du Canada pour réviser une convention touchant 247 employés de bureau, d'atelier et d'entretien. Après avoir, sans succès, tenté de conclure une entente avec l'aide d'un conciliateur, les parties en sont venues à un accord en présence du commissaire-conciliateur, M. Thomas C. O'Connor, qui avait été nommé le 30 septembre 1976. Les membres du syndicat entérinaient l'accord le 13 janvier 1977.

Les deux derniers différends d'importance survinrent dans le domaine des communications au cours de l'année financière mettaient en cause Teleglobe Canada comme employeur et deux syndicats distincts, la section locale 165 du Syndicat des travailleurs en télécommunications du Canada (CTC), représentant quelque 85 employés de bureau, et le Syndicat des employés de la Société canadienne des télécommunications transmarines, représentant quelque 350 techniciens, téléphonistes, proposés à la livraison et commis de bureau. Bien qu'il ait réussi à régler le différend touchant les employés de bureau, le conciliateur n'a pas amené Teleglobe et le Syndicat des

se, le commissaire n'avait pas réussi à arriver à un accord. Le 2 juillet 1976, il leur remettait ses recommandations que le syndicat considérait comme acceptables. Une nouvelle demande d'aide entraînait la nomination de K. Huise à titre de médiateur. Alors que les séances de médiation étaient en cours, le syndicat entreprenait le 1er juillet une grève tournante. Le 1er octobre 1976, une fois la grève temporairement arrêtée, on multiplia les efforts de médiation, et les parties contrôlèrent les hauts fonctionnaires du ministère, y compris le sous-ministre, le sous-ministre adjoint, relations industrielles, le directeur de la médiation et la conciliation, et l'expert-conseil en relations industrielles. A la suite de rencontres, le 10 novembre 1976, les parties concluaient un accord, que les membres du syndicat ont entériné par la suite.

Le 28 mai 1976, le Conseil canadien des relations du travail accordait le statut de travailleurs en communication au Canada comme agent négociateur de quelque 12,600 employés de métiers et de services de Bell Canada, représentés par l'Association des employés téléphoniques. Les parties, incapables d'arriver à un accord lors des négociations directes, n'eurent pas plus de succès avec l'aide d'un conciliateur; le 1er novembre 1976, le ministre nomma donc Pierre Dufresne comme commissaire-conciliateur, afin d'aider les parties à conclure une entente. Le 1er décembre 1976, le commissaire ne réussit pas à amener à s'entendre. Il remit son rapport le 22 décembre 1976, et se servant de recommandations qu'il contenait, les parties conclurent une entente qui fut entérinée par les membres du syndicat le 1er janvier 1977. L'entente accordait une

tournautes et de grèves perdues, l'employeur imposait un lock-out. Alors qu'un médiateur du Ministère tentait de faire reprendre les négociations, le 21 juillet, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale présentait une demande au Conseil canadien des relations du travail en vue d'être accrédité comme l'agent négociateur de ce groupe d'employés de la Division des finances; les négociations avaient donc été suspendues en attendant que le Conseil ne rende sa décision. Le 20 décembre 1976, le Conseil accréditait l'Association internationale comme agent négociateur, en remplacement de l'ACETA. Air Canada et l'Association internationale en arrivaient par la suite à un accord, que les membres du syndicat ont entériné le 17 février 1977.

Deux des principaux différends qui ont touché le transport aérien au cours de l'année financière mettaient en cause des agents négociateurs nouvellement accrédités, qui ont réussi à conclure leurs premiers accords. Pour ce qui est des négociations collectives entre Transair Ltd. de Winnipeg (Manitoba) et quelque 60 employés de bureau et techniques représentés par l'Association canadienne des travailleurs des industries mécaniques et assimilées, les parties ont conclu une première entente en février avec l'aide du commissaire-conciliateur Jack Chapman, après avoir échoué dans leurs négociations au stade du conciliateur.

Dans le différend qui opposait Eastern Provincial Airways 1964 Ltd. de Gander (Terre-Neuve) à l'Association canadienne des employés du transport aérien, les parties avaient bénéficié de toute la gamme des mesures de conciliation mais n'avaient pas réussi à conclure un premier accord impliquant 100 préposés au vol. Les employés avaient ensuite entrepris une grève légale le 31 août 1976, et pendant cette grève, le 7 septembre, un médiateur avait été nommé, afin de tenter une fois

Radiodiffusion

encore d'aider les parties en cause. Le médiateur réussit à conclure une entente et la compagnie reprenait ses opérations habituelles.

Communications

A la fin du dernier exercice, la Société Radio-Canada et le Syndicat canadien de Fonction publique étaient en voie de ratifier une entente provisoire conclue le 23 mars 1976. Quelque temps après, les 2,200 employés de bureau et professionnels ainsi que les 1,700 travailleurs de production télévisée touchés par le différend entérinaient cet accord, ce qui eut pour effet de mettre fin aux grèves tournantes sporadiques que le syndicat avait entreprises.

A la fin de l'année financière précédente la Northern Electric Company (Installations - région de l'ouest) et le Syndicat des travailleurs en communications du Canada représentaient quelque 1,200 monteurs et matériel de communication, représentaient les négociations après avoir passé le stade du commissaire-conciliateur, afin de réviser leur convention collective qui était échue depuis le 31 octobre 1975. Le 23 avril 1976, les parties combaient d'accord sous une convention collective révisée de trois ans.

Au cours de l'année financière, la Presse canadienne et la Broadcast News Ltd. de Toronto (Ontario) à la Guilde des services de presse du Canada, agent négociateur quelque 227 employés des informations. Les parties n'avaient pas réussi à s'entendre au stade du conciliateur, et le 7 mai 1976, le ministre avait nommé M. George Ferguson, c.r., commissaire conciliateur, afin d'aider les parties dans leurs négociations. Après avoir rencontré plusieurs fois les parties

in par un médiateur, en application de l'article 194 du Code; et, en application de l'article 164(1)(d) du Code, aucune autre mesure de conciliation n'a été prise dans le cas d'un dernier différend.

es conciliateurs ou les experts-conseils en relations industrielles ont réglé 185 des 275 différends qui leur ont été confiés; 32 différends ont été transmis à des commissaires-conciliateurs, et dix, au sujet desquels aucune autre mesure de conciliation n'a été prise en application de l'article 166(c) du Code, ont abouti à des grèves légales. A la fin de l'année, es conciliateurs s'occupaient des 48 autres différends.

es commissaires-conciliateurs ont été appelés à s'occuper de 44 différends au cours de l'année. Ils en ont réglé 28, 11 ont abouti à des arrêts de travail, et cinq étaient encore à l'étude le 31 mars 1977.

étant un coup d'oeil rétrospectif sur le nombre de différends non réglés au stade du conciliateur au cours des six dernières années, nous constatons que le nombre de différends transmis à des commissaires-conciliateurs ou des commissions de conciliation a diminué régulièrement, tandis que le nombre de différends au sujet desquels aucune autre mesure de conciliation n'a été prise en application de l'article 166(c) du Code canadien du travail (Partie V) a suivi une courbe ascendante correspondante. Ainsi, pendant les deux années qui ont précédé la modification du Code canadien du travail (Partie V), le 1er mars 1973, seulement 7 p. cent et 26.2 p. cent respectivement des différends que n'ont pas réglés es conciliateurs n'ont pas eu d'autre suite. Depuis lors, le pourcentage des conflits d'intérêt qui n'ont pas dépassé le stade du conciliateur a augmenté régulièrement, et à la fin de l'exercice 76-1977, quelque 60 p. cent des 170 différends que n'ont pas réglés les conciliateurs au cours de cette période de mois n'ont pas eu d'autre suite.

Services de médiation et de conciliation

Voilà donc une augmentation sensible du nombre de fois où le ministre a exercé son autorité en vertu de l'article 166(c) du Code; en effet, le Ministère est d'avis que la décision de ne pas franchir le premier stade de la conciliation provoque un état de crise dans les négociations, qui exerce sur les parties une influence telle qu'elles en viennent souvent à reprendre des discussions fructueuses qui aboutissent à un règlement, beaucoup plus tôt que si le différend avait été transmis au deuxième et dernier stade du processus de conciliation obligatoire.

Transport aérien

Les différends qui ont mis le plus à contribution les services de conciliation du Ministère au cours de l'exercice ont touché le transport aérien, la radiodiffusion, les communications, les éleveurs à grains, le débarquement, les mines, le transport ferroviaire, la navigation et le camionnage.

Vers la fin du dernier exercice financier, Air Canada était engagé dans des négociations avec, d'une part, l'Association canadienne des employés du transport aérien (ACFTA), représentant 450 employés de la Division des finances de la Société, et d'autre part, l'Association canadienne des pilotes de ligne aérienne, représentant quelque 1,500 pilotes. Air Canada et l'Association des pilotes ont réussi à conclure un second accord qu'ils ont ratifié le 26 avril 1976. Dans le différend qui opposait Air Canada à l'ACFTA, les parties avaient bénéficié de toute la gamme des mesures de conciliation et de médiation prévues au Code mais n'avaient pu conclure d'accord. Le syndicat avait entrepris une grève tournante le 9 décembre 1975. Le 16 juin 1976, après plusieurs mois de grèves

Service fédéral de médiation et de conciliation

2. La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique fournit des services de soutien, matière de recherche, au personnel la Direction de la médiation et de conciliation ainsi que des analyses spécialisées sur les principaux développements en relations industrielles au Canada, aux États-Unis et dans certains autres pays.

3. Les Services d'arbitrage apportent leur aide en nommant des arbitres des présidents de commissions d'arbitrage qui se prononceront sur l'interprétation des conventions collectives, leur champ d'application ou leur présomption de violation, lorsque les parties n'ont pas réussi à s'entendre seules sur le choix d'un arbitre.

Malgré l'existence des contrôles sur les prix et les salaires et leurs répercussions sur le processus de la négociation collective, l'exercice 1976-1977 a été pour le Service fédéral de médiation et de conciliation, l'année la plus productive en termes de cas étudiés et la plus réussie en termes d'accords que son personnel a aidé à conclure sans qu'il ait grèves ou lock-out.

experts-conseils en relations industrielles agissant en cette qualité; différends au stade du commissariat; différends ont été reportés de l'année précédente; un différend a été pris

Il incombe au Service fédéral de médiation et de conciliation d'aider les syndicats et les employeurs dans les entreprises privées de compétence fédérale, y compris certaines sociétés de la Couronne, à négocier leurs premières conventions collectives ou à les renouveler. Le SFMC fonctionne sous le régime du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), qui reconnaît aux travailleurs le droit de s'organiser et de négocier des contrats.

Le SFMC, placé sous l'autorité du sous-ministre adjoint aux relations industrielles, est formé de trois sections principales:

1. La Direction de la médiation et de la conciliation apporte son aide, comme tierce partie, aux travailleurs et aux employeurs qui sont parties aux négociations collectives, en nommant des conciliateurs ou des commissions de conciliation et des médiateurs. Outre son administration centrale, qui est située dans la Région de la capitale nationale, la Direction possède des bureaux régionaux à Saint-Jean, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

Médiation et conciliation

Au cours de l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 1977, la Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée de 289 différends, dont 275 ont été transmis à des conciliateurs ou à des

nombre de réunions, dont les entretiens dans les bureaux de Travail Canada entre le président du Congrès du travail du Canada et le Premier ministre, le ministre du Travail et d'autres membres du Cabinet. Il y a eu trois réunions en été 1976, le 17 juin, le 12 juillet et le 6 août, et une quatrième réunion le 31 janvier 1977.

Au cours de cette période, les activités de liaison et de consultation du Groupe auprès des ministères fédéraux des Finances, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, de la Santé et du Bien-être social et du bureau du Conseil Privé ont été particulièrement importantes. Dans le cadre de ces activités, le Groupe de la coordination des politiques a participé aux chapitres traitant des affaires du travail des Livres verts du gouvernement intitulés "La voie à suivre" et "Programme de coopération".

conduite visant à assurer au Ministère communications internes et externes à l'égard certains membres de son personnel bureau du ministre, afin d'améliorer communications entre ces derniers et Ministère.

au long de l'année, les affaires du travail sont demeurées le point central d'intérêt, sur le plan national. C'est pourquoi, le Groupe de la coordination des politiques a collaboré étroitement avec le ministre et le sous-ministre lors de leurs consultations avec les provinces, le monde affaires et les syndicats, au sujet conséquences des politiques et des s visés par les initiatives en points du Ministère, et lors de la participation en vue de l'arrêt des troubles. Le Groupe a assuré la coordination et le soutien d'un certain

Organisation et mise en oeuvre des programmes

structures et des ressources financières et humaines.

Enfin, le Groupe a participé dans certains cas à l'établissement et à l'implantation d'activités et de programmes nouveaux.

Au cours de l'année écoulée, les activités du Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes ont légèrement été modifiées, à la suite de la stabilisation de la structure nouvelle du Ministère. Le Groupe s'est consacré particulièrement à la coordination du Programme en 14 points du Ministère et rapports entre le bureau central et bureaux régionaux. Par ailleurs, il s'intéresse à deux aspects du Programme : 14 points, la mise en oeuvre de services consultatifs plus étendus et les amendements de la Partie V du Code canadien du travail, ainsi qu'à la décentralisation des activités de traitement des réclamations d'indemnités dans les bureaux régionaux du Ministère et à l'examen des systèmes d'évaluation du Ministère.

appel aux experts de différentes directions du Ministère et aux données qu'il rassemble lors de contacts avec les ministères ou organismes fédéraux provinciaux, les entreprises commerciales, l'industrie et diverses centrales syndicales, ainsi qu'à l'occasion de dialogues avec différents personnages du monde du travail.

Depuis décembre 1976, le Groupe préside sous-comité sur la politique en matière de communications et met au point des lig

Le ministère du Travail a lancé, en 1975, un programme de réorganisation et de décentralisation. Le Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes a été constitué temporairement pour collaborer à cette opération.

Depuis, le Groupe a aidé le sous-ministre et les gestionnaires du Ministère à élaborer des programmes améliorés et à établir de meilleures structures. Il a participé avec les cadres et les employés à l'élaboration de plans pour opérer des changements; il a apprécié l'opportunité et l'utilité de toutes les propositions faites à l'intérieur du Ministère et coordonné la mise au point et la réalisation des nouveaux programmes. Il incombe aussi au Groupe de contrôler et d'évaluer l'efficacité de la réorganisation.

Le Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes conseille en permanence le sous-ministre sur les possibilités de solutions aux problèmes rencontrés au cours de la réorganisation dans les secteurs des programmes, des

Coordination des politiques

Le Groupe de la coordination des politiques conseille le sous-ministre sur les tendances, développements et prévisions dans les secteurs généraux de l'économie, des relations industrielles et des politiques sociales qui pourraient avoir des conséquences importantes sur les affaires du travail au Canada. Tenant compte de telles influences, le Groupe propose des choix de politiques au Ministère, au ministre et à ses collaborateurs. Au cours de la mise au point de ces documents, le Groupe fait largement

(suite)

Administration opérationnelle

<u>Sous-activité</u>		
Directeur général	\$ 321	
Finances	256	
Services opérationnels	1,022	
Traitement des données	569	
Personnel	594	
Relations publiques	928	
Pensions de retraite	294	
Total	\$3,984	
Programmes spéciaux de soutien du revenu		
<u>Sous-activité</u>		1976-1977
Prestations d'aide à l'adaptation	\$1,077	
Total	\$1,077	
Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands		1976-1977
<u>Total</u>		\$10,132

(suite)

Services généraux - Travail

<u>Sous-activité</u>	
Atlantique	\$ 745
Saint-Laurent	580
Grands Lacs	932
Centre	438
Montagnes	764
Pensions de retraite	<u>327</u>
Total	\$3,786

Relations internationales et provinciales

<u>Sous-activité</u>	
Relations internationales et provinciales	\$521
Pensions de retraite	<u>28</u>
Total	\$549

Administration des politiques

<u>Sous-activité</u>	
Cabinet du ministre	\$ 608
Bureau du sous-ministre	464
Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes	381
Groupe de la coordination des politiques	363
Pensions de retraite	<u>109</u>
Total	\$1,925

Etat des dépenses par activités pour l'exercice 1976-1977
en milliers de dollars

Services de médiation et de conciliation

Sous-activité 1976-1977

Service fédéral de médiation et de conciliation \$ 89

Médiation et conciliation 1,030

Services d'arbitrage 112

Planification des programmes et soutien technique 135

Pensions de retraite 108

Total \$1,474

Recherche et élaboration des programmes

Sous-activité

1976-1977

Bureau du sous-ministre adjoint \$ 272

Données sur le travail 1,368

Droits en matière d'emploi 281

Relations en matière d'emploi 370

Sécurité et hygiène du travail 2,346

Conditions de travail 562

Services centraux d'analyse 876

Pensions de retraite 427

Total \$6,502

Etat comparatif des dépenses par articles de dépenses pour les exercices 1976-1977 et 1975-1976 en milliers de dollars

Sous-activité	1976-1977	1975-1976
Personnel	\$12,261	\$11,234
Versements statutaires d'indemnités	10,132	7,775
Information	303	514
Services professionnels et spéciaux	3,797	3,494
Conseils, Commissions et Conférences	671	655
Autres	2,265	3,075
Total	\$29,429	\$26,747

Etat des dépenses par activités du Ministère pour l'exercice 1976-1977 en milliers de dollars

1976-1977	
Services de médiation et de conciliation	\$1,474
Recherche et élaboration des programmes	6,502
Services généraux - Travail	3,786
Relations internationales et provinciales	549
Administration des politiques	1,925
Administration opérationnelle	3,984
Programmes spéciaux de soutien du revenu	1,077
Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands	10,132
Total pour les activités	\$29,429

États financiers

État comparatif des dépenses selon les crédits à l'administration centrale, pour les exercices 1976-1977 et 1975-1976 en milliers de dollars

	1976-1977	1975-1976
Credit 1er - Travail - Dépenses aux fins des programmes, subventions énumérées dans le Budget des dépenses et dépenses des délégués affectés à des travaux inhérents à l'activité du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	\$17,982	\$17,639
Poste statutaire - Ministère du Travail - Traitement et indemnité d'automobile	22	26
Poste statutaire - Versements d'indemnités aux employés de l'État et aux marins marchands	10,132	7,775
Poste statutaire - Contributions aux régimes de prestations aux employés	1,293	1,307
Total pour les programmes	\$29,429	\$26,747

La Direction des droits en matière d'emploi a reçu 335 allégations de traitement injuste en matière d'emploi pas de dispositions du Code canadien du travail, 264 allégations ne relevaient pas de Partie I (justes méthodes d'emploi), 2 n'étaient pas fondées, 35 ont été réglées et les 16 autres ont été reportées l'année suivante. La Direction a mis à point un programme visant à promouvoir et protéger le droit de chaque travailleur à l'égalité des chances en matière d'emploi et d'avancement professionnel. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a terminé une étude concernant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Deux commissions d'enquête instituées en vertu de la Partie III (Normes du travail) du Code canadien du travail ont présenté leur rapport au cours de l'année, l'un sur les heures de travail dans les élevateurs à grains régionaux et l'autre sur l'industrie des transports par véhicule à moteur.

La transformation de la Division des services administratifs de la Direction des services financiers et administratifs a été parachèvement au cours de l'année sous le nom de Direction des services opérationnels, elle assure maintenant les services suivants: traitement de copie, graphisme, imprimerie, services de locaux et du matériel, gestion de formules et services de distribution.

Pour l'année financière 1976-1977, Travaux Canada disposait d'un budget de \$29,429,000, 776 années-hommes lui avaient été attribuées et il avait un effectif autorisé de 771 employés. A la fin de l'année, le Ministère comptait 720 employés et avait utilisé 720 années-hommes.

Quant à la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail, elle a présidé une commission technique appelée à rédiger des consignes de sécurité pour les chariots élévateurs dont l'usage est très répandu dans les élevateurs à grains, et elle a contribué énormément à l'établissement de normes dans les domaines, notamment, de la qualité de l'air comprimé pour les besoins de la respiration, des scies à chaîne et des appareils de mesure du bruit et de l'audition. Elle a fait office de conseiller technique auprès d'autres ministères fédéraux, notamment en ce qui concerne la mise au point de méthodes de travail sûres dans les domaines de l'électro-pêche (pour faciliter aux biologistes la capture d'un nombre considérable de poissons en eau peu profonde), des usines de production d'hydrogène et des appareils de mesure des niveaux de l'eau dans les fleuves et rivières.

La Direction a fait l'acquisition d'installations de laboratoire qui renforcent considérablement sa capacité de déterminer les conditions de travail dangereuses. Elle a eu d'autres rencontres avec les autorités du ministère du Solliciteur général et de la Commission canadienne des pensions en vue de la rédaction des conditions régissant la réparation des accidents du travail survenus aux détenus dans les pénitenciers et dont l'administration est maintenant confiée à la Division de la réparation des accidents, Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail.

La revue que fait le Ministère des grandes conventions collectives (celles visant 500 employés ou plus) révèle pour l'année 1976 un taux d'augmentation moyen composé de 10.2 p. cent, comparativement à 17.0 p. cent pour l'année 1975.

vail Canada a complété au cours de l'année financière 1976-1977 la réorganisation et la décentralisation qu'il avait amorcée en 1975, ainsi que la mise sur pied et la dotation en personnel de ses diverses administrations régionales: Moncton, Québec, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

Le Ministère, c'était la première fois qu'il était sous l'empire des mesures de contrôle des prix et des salaires dans le cadre de la législation de lutte contre l'inflation. Le Ministère s'est occupé de coordonner les dispositions et de fournir des services de soutien pour quatre réunions tenues dans la salle de conférence du Ministère entre le Premier ministre, le ministre du Travail et les autres membres du Conseil des ministres, le président du Congrès du travail du Canada.

affaires du travail ont continué d'être un sujet majeur de préoccupation de l'ensemble du pays. Le Ministère a porté sa collaboration aux sections traitant des affaires du travail dans les dix livres verts publiés par le gouvernement: La voie à suivre et le programme de coopération. Parallèlement, la Direction des relations en matière d'emploi s'est employée à mettre au point des initiatives en vue de l'après-traité.

gré les répercussions du contrôle des salaires sur la négociation collective, le Service fédéral de médiation et de conciliation a eu une année chargée quant au nombre des cas traités et ses agents ont connu une année fructueuse quant au nombre des cas traités sans grève ou lock-out. Le

nombre de différends transmis à des commissaires-conciliateurs ou à des commissions de conciliation a suivi une courbe descendante, tandis que le nombre de différends au sujet desquels aucune autre mesure de conciliation n'a été prise après le stade du conciliateur a connu une courbe ascendante correspondante.

Le Ministère a établi le Centre national de documentation sur les droits de la personne qu'il a pourvu d'ouvrages et de documents touchant la situation de la femme et les droits de la personne. Le Centre est rattaché à des services d'information offerts par l'entremise de la Bibliothèque nationale. Il a préparé des bibliographies, dont il assurera la mise à jour régulière, à propos des grandes questions qui se rapportent aux droits de la personne.

Le Ministère a accompli des progrès importants dans la poursuite de son programme visant à déterminer et à contrôler les dangers que présente pour la santé l'exposition à la poussière dans l'industrie de la manutention des grains. On note en particulier la rédaction d'un rapport définitif recommandant les mesures à prendre dans l'avenir, et le dépôt du rapport de la Commission d'enquête Fin dont les recommandations concernent la sécurité et l'hygiène du travail ainsi que les risques d'incendie et d'explosion que présente l'industrie. Au nombre des autres réalisations importantes, on relève la tenue d'une conférence réunissant des spécialistes des sciences de la santé et la mise en vigueur à titre provisoire d'un seul admissible d'exposition à la poussière dans l'industrie du grain.

Table des matières

Introduction	1
Etats financiers	3
Organisation et mise en oeuvre des programmes	8
Coordination des politiques	
Service fédéral de médiation et de conciliation	10
Médiation et conciliation	10
Etablissement de programmes et soutien technique	19
Services d'arbitrage	20
Recherche et élaboration des programmes	21
Données sur le travail	21
Conditions de travail	24
Droits en matière d'emploi	26
Relations en matière d'emploi	28
Sécurité et hygiène du travail	30
Services centraux d'analyse	38
Bibliothèque et services d'information	38
Relations internationales et provinciales	42
Politique et services administratifs	45
Personnel	45
Traitement des données	47
Finances	47
Relations publiques	47
Services opérationnels	49
Régions	
Région de l'Atlantique	50
Région du Saint-Laurent	50
Région des Grands Lacs	51
Région du Centre	52
Région des Montagnes	52

Lois appliquées par Travail Canada

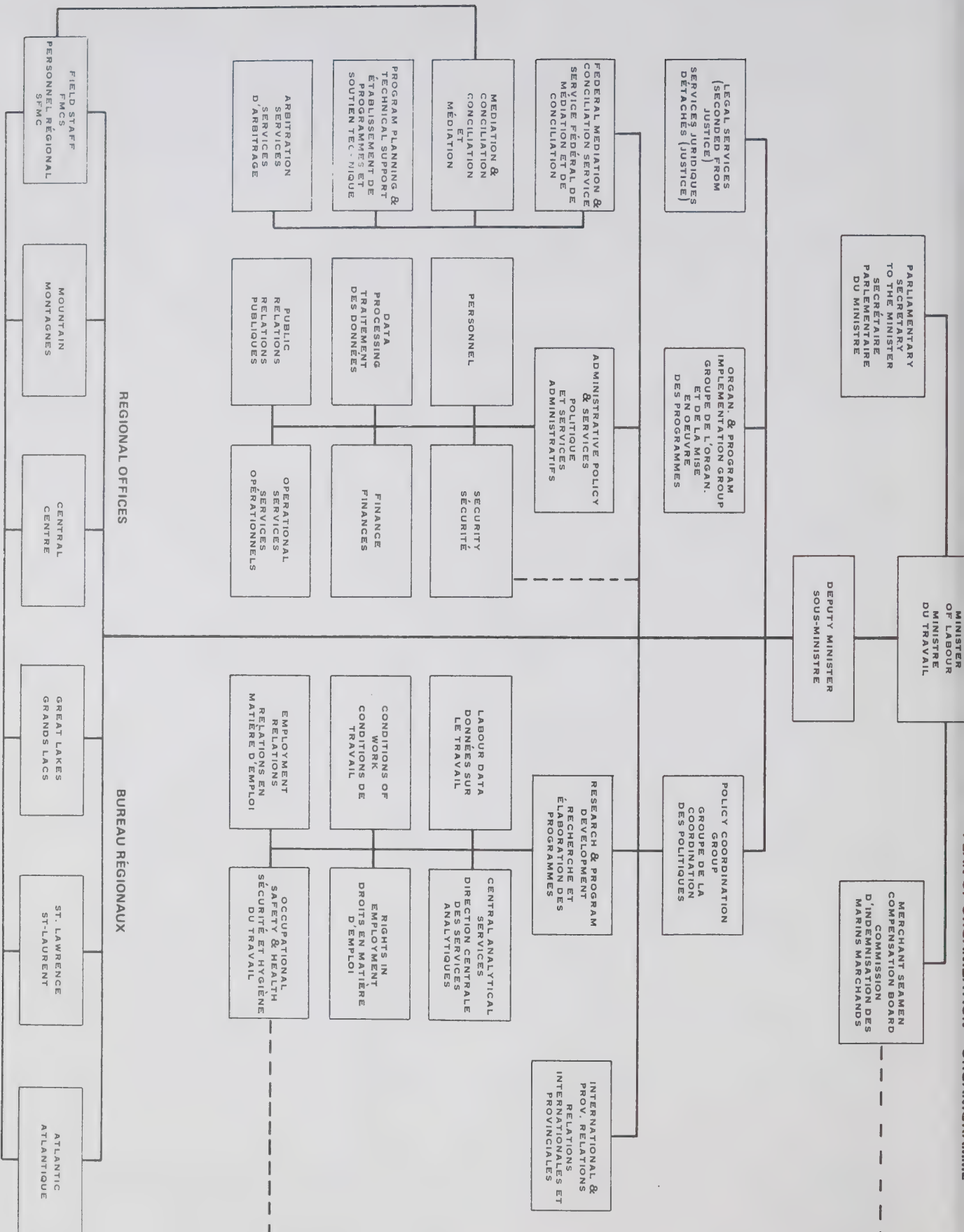
Le Code canadien du travail (chapitre L-1, S.R.C. 1970):
La Partie I (Justes méthodes d'emploi)
La Partie III (Normes du travail) remplace le Code canadien du travail (Normes) et la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes; La Partie IV (Sécurité du personnel) remplace le Code canadien du travail (Sécurité);
La Partie V (Relations industrielles) remplace la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.
La Loi sur le ministère du Travail (chapitre L-2, S.R.C. 1970).
La Loi sur les justes salaires et les heures de travail (chapitre L-3, S.R.C. 1970).
La Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat (chapitre G-8, S.R.C. 1970).
La Loi sur l'indemnisation des marins marchands (chapitre M-11, S.R.C. 1970, modifiée par les S.R.C. 1970, chapitre 19, 2e supplément).

Compétence

Travail Canada s'occupe directement des domaines de l'emploi qui relèvent des lois fédérales concernant le travail. En règle générale, il s'agit des entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays.

Cela comprend:

- Dans le secteur interprovincial et international
 - les chemins de fer
 - le transport routier
 - le téléphone, le télégraphe et les réseaux de cablogramme
 - les pipe-lines
 - les canaux
 - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
 - le transport par navire et les services qui y sont reliés
- La radiodiffusion, la télédiffusion, y compris la télédistribution
- Les lignes de transport aérien et les aéroports
- Les banques
- Les éleveurs à céréale
- Les meuneries et les usines à aliments du bétail; les entrepôts à aliments du bétail et les usines de nettoyage de graines de semence
- Quelques sociétés de la Couronne



Relations internationales et provinciales
Directeur général, M. John Mainwaring

Recherche et élaboration des programmes
Sous-ministre adjoint, M. H.L. Latramboise
Directeur, Données sur le travail, M. V. Johnston
Directeur interimaire, Conditions de travail, M. H.B. Hamm
Directeur interimaire, Droits en matière d'emploi,
M. F. Bodie
Directeur, Relations en matière d'emploi, M. Paul Roddick
Directeur, Sécurité et hygiène du travail, M. J.H. Currie
Directeur, Bibliothèque et services d'information,
M. J.P. Whitridge

Groupe de l'organisation et de la mise en oeuvre des programmes
Conseiller, M. C.R. Scott

Groupe de la coordination des politiques
Président, M. Robert Armstrong

Régions

Région de l'Atlantique, directeur régional, M. B.H. Hardie
Région du Saint-Laurent, directeur régional, M. C.-E. Poirier
Région des Grands Lacs, directeur régional, M. T.L. Beaton
Région du Centre, directeur régional, M. R.E. Matthey
Région des Montagnes, directeur régional, M. A.R. Gibbons

Travail Canada

2, Place du Portage
Hull (Québec)

Adresse postale

Ottawa (Ontario) K1A 0J2

Ministre du Travail, l'honorable John Munro, C.P., député
Chef de cabinet, M. F.A. Viola
Conseiller spécial, M. Gordon McCaffrey
Adjoint ministériel, Mme Marie Phelan

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, M. T.M. Eberlee
Chef de cabinet, M. Keith Deyell
Conseiller spécial, M. J.-P. Després

Politique et services administratifs
Directeur général, M. C.D. Harper
Directeur, Personnel, M. E.B. Meredith
Directeur, Finances, M. C.J. Helmes
Directrice, Traitement des données, Mme N.P. Ewing
Directeur intermédiaire, Relations publiques, M. Wm.T. Jack
Directeur, Services opérationnels, M. R.D. Needham

Service fédéral de médiation et de conciliation
Sous-ministre adjoint, M. W.P. Kelly
Directeur, Médiation et conciliation,
M. Guy de Merlis
Directeur, Etablissement des programmes et soutien
technique, M. John Fuchs

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable John Munro,
ministre du Travail, Gouvernement du Canada.
No de cat. LI-1977
ISSN 0382-3415

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1978
No de cat. LI-1977
ISBN 0-662-01647-5

l'hon. John Munro, ministre
T.M. Eberlee, sous-ministre

rapport annuel

pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1977

rapport annuel
pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1977

Labour
Canada
Travail
Canada



1977

CAI
L
-A55

annual report annual report annual report annual report annual report

for the fiscal year ended March 31, 1978

.....1978



Labour Canada

Travail Canada

annual report annual report annual report annual report annual report

for the fiscal year ended March 31, 1978



.....1978



Labour Canada

Travail Canada

Published by Authority of the Honourable John Munro,
Minister of Labour, Government of Canada.

©Minister of Supply and Services Canada 1978

Cat. No. LI-1978
ISSN 0382-3415

Labour Canada

2 Place du Portage
Hull, Quebec

Mailing Address

Ottawa, Ontario K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable John Munro, P.C., M.P.
Executive Assistant, F.A. Viola
Special Advisors, Gordon McCaffrey, François Bastien, M.D. Rapsey
Departmental Assistant, Mrs. Marie Phelan

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee
Executive Assistant, Keith Deyell
Special Advisors, J.-P. Després, Miss Sylva Gelber
Special Assistant, Colin Moorhouse

Administrative Policy and Services

Director General, C.D. Harper
Director, Personnel, J.P. Whitby
Director, Finance, C.J. Helmes
Director, Data Processing, Mrs. N.P. Ewing
Director, Public Relations, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

Federal Mediation and Conciliation Service

Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
Director, Mediation and Conciliation,
Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support,
John Fuchs

International and Provincial Relations

Director General, John Mainwaring

Research and Program Development

Assistant Deputy Minister, H.L. Laframboise

Director, Labour Data, V. Johnston

Director, Conditions of Work, R.D. Clarke

Director, Employment Relations, Paul Roddick

Director, Occupational Safety and Health, R.H. Elfstrom

Director General, Central Analytical Services, R.W. Crowley

Director, Library and Information Services, J.P. Whitridge

Special Co-ordination Group

Chairman, C.R. Scott

Policy Co-ordination Group

Chairman, Robert Armstrong

Centre for Occupational Health and Safety

Director General, J.H. Currie

Regions

Atlantic Region, Regional Director, B.H. Hardie

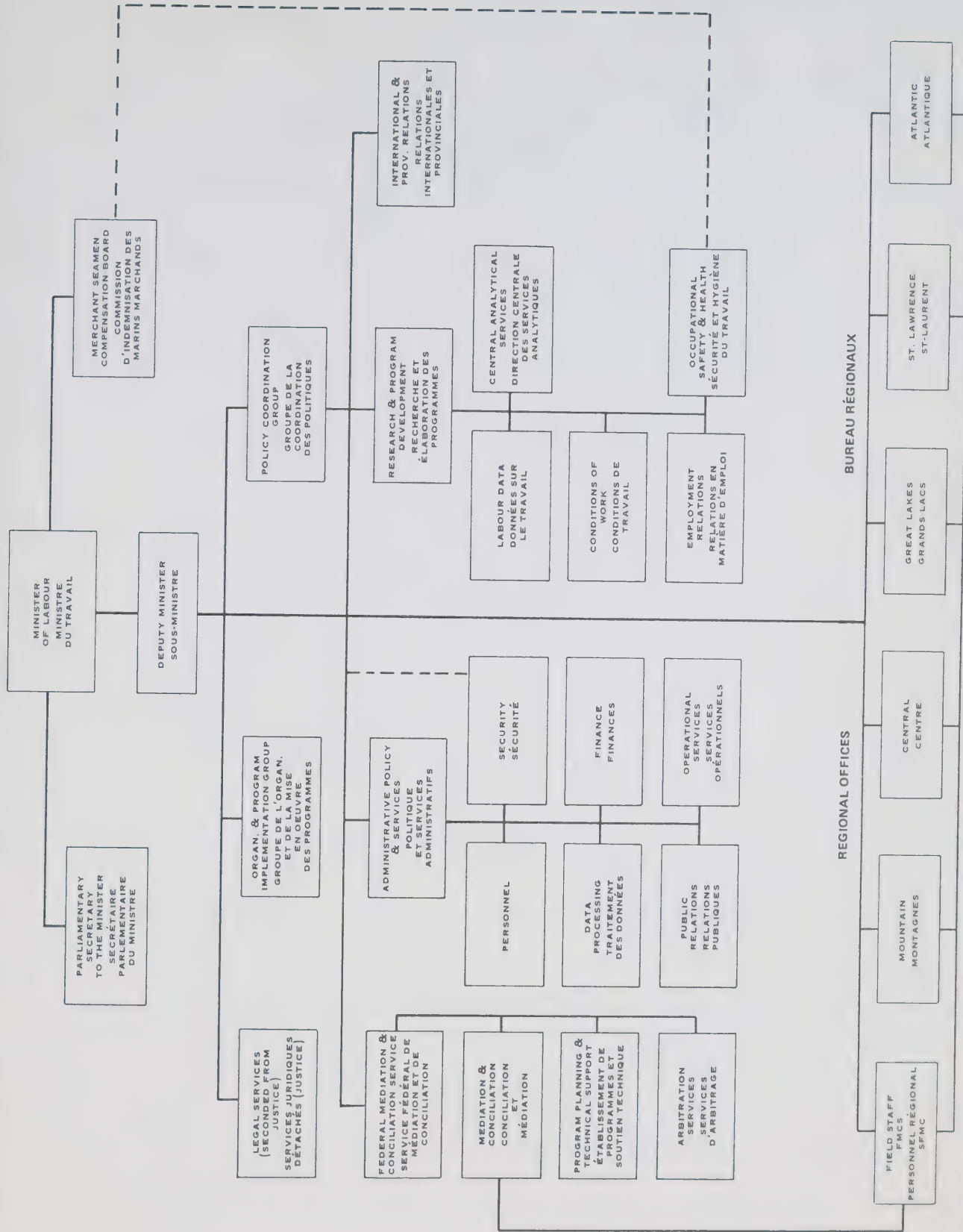
St. Lawrence Region, Regional Director, C.E. Poirier

Great Lakes Region, Regional Director, T.L. Beaton

Central Region, Regional Director, R.E. Matthey

Mountain Region, Regional Director, A.R. Gibbons

Plan of Organization - Organigramme



Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (chapter L-1, S.R.C. 1970):

- Part III — Labour Standards (R.S., c.L-1 amended by c.22 (1st Suppl.), c.17 (2nd Suppl.); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 54; 1977-78 c.27)
- Part IV — Safety of Employees (R.S., c.L-1 amended by 1977-78, c.27)
- Part V — Industrial Relations (R.S., c.L-1 amended by 1972, c.18; 1977-78, c.27)

Department of Labour Act (chapter L-2, R.S.C. 1970)

Fair Wages and Hours of Labour Act (chapter L-3, R.S.C. 1970)

Government Employees Compensation Act (chapter G-8, R.S.C. 1970)

Merchant Seamen Compensation Act (chapter M-11, R.S.C. 1970, as amended by R.S.C. 1970, chapter 19 (2nd Suppl.))

Jurisdiction

Labour Canada concerns itself directly with employment coming under federal labour legislation. In general it takes in enterprises joining one province to another province or to another country.

This jurisdiction covers:

- . Interprovincial and international
 - railways
 - highway transport
 - telephone, telegraph and cable systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels and bridges
 - shipping and shipping services
- . Radio and television broadcasting, including cablevision
- . Air transport, and aerodromes
- . Banks
- . Grain elevators
- . Flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants
- . Certain Crown corporations

Contents

	Page
Introduction	1
Financial Statements	3
Policy Co-ordination	7
Special Co-ordination	7
Planning Secretariat	8
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	8
Federal Mediation and Conciliation Service	9
Mediation and Conciliation	9
Program Planning and Technical Support	13
Arbitration Services	14
Research and Program Development	15
Labour Data	15
Conditions of Work	18
Rights in Employment	19
Employment Relations	19
Occupational Safety and Health	22
Central Analytical Services	32
International and Provincial Relations	36
Administrative Policy and Services	39
Personnel	39
Data Processing	41
Finance	41
Public Relations	41
Operational Services	43
Regions	44
Atlantic Region	44
St. Lawrence Region	46
Great Lakes Region	47
Central Region	49
Mountain Region	52

Introduction

Many of Labour Canada's units contributed during 1977-78 to the preparation of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, which the Minister of Labour introduced in Parliament on October 27, 1977. Familiarly known as "the Omnibus Bill" because it contained amendments to all three parts of the Code that the Department now administers: Part III (Labour Standards), Part IV (Safety of Employees) and Part V (Industrial Relations). Part I (Fair Employment Practices) was repealed with the passage on March 1, 1978 of the Canadian Human Rights Act and Part II (Female Employees -- Equal Pay) had been repealed in 1970 and the equal pay provisions added to Part III, but also repealed by the Human Rights Act.

The Department participated also in deliberations leading to the Government's decision on the phasing-out of wage and price controls.

Another Bill in whose preparation Labour Canada had a hand was Bill C-35, an Act to establish the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. The Department was a partner with Health and Welfare Canada in the establishment in May 1977 of the Planning Secretariat for the Centre; the Bill resulted from the Secretariat's consultations with government departments and agencies, federal and provincial, and with other private and public organizations. The Minister of Labour introduced Bill C-35 in Parliament on March 20, 1978.

With the coming into force on March 1, 1978 of the Canadian Human Rights Act, Part I (Fair Employment Practices) was

repealed. As a result, the Rights in Employment Branch was dissolved, except for the Women's Bureau, which was moved into the Conditions of Work Branch.

During the year, the Federal Mediation and Conciliation Service launched a nationwide Conciliation Officer Training Program. This was one of the 14 points in the Department's program to improve the state of labour-management relations in federal jurisdiction. Another part of the 14-point program implemented during the year was the financial assistance provided in support of labour education. During 1977-78, the Department made this assistance available to central labour organizations, independent unions, post-secondary educational institutions and individual union members. Five-year agreements, effective July 1, 1977, were signed with three central labour bodies. Under the agreements, each organization agreed to use the grants to develop labour education programs designed specifically to serve the needs of its membership. The agreement with the Canadian Labour Congress provides for a grant of \$2 million each year; with the Confederation of National Trade Unions, \$160,000 each year; and with the Canadian Conference of Teamsters, \$75,000 each year.

A comprehensive set of guidelines for environmental and medical surveillance in the grain industry was developed and distributed by the Occupational Safety and Health Branch.

A directive was issued to all grain-handling companies specifying permissible grain dust levels and the time in which

the limits must be achieved. Drafting has begun of amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations to incorporate mine safety requirements not already included. In addition, drafting of the Canada Mine Safety Regulations has begun.

A draft standard aimed at preventing accidents such as the explosion and fire that destroyed the Burrard Terminal Grain Elevator was prepared by a departmental task force and distributed to employer and employee groups for their comments. It is planned to issue the standard within the next year.

An inspection of CP Rail's Connaught Tunnel showed that action taken by the company on the Department's recommendation has ended a health hazard in the tunnel.

Claims processing activities of the Injury Compensation Division were decentralized during the year and all Regions except the Great Lakes Region had begun claims processing by January 1, 1978. Staffing difficulties in the Great Lakes Region

delayed the beginning of operations beyond the year-end.

The Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms and Conditions drafted by the Occupational Safety and Health Branch were approved by Order in Council dated October 6, 1977.

In the past fiscal year, 88 per cent of the labour-management disputes handled by the Federal Mediation and Conciliation Service were settled by conciliation officers, mediators or conciliation commissioners, without work stoppage.

Two sub-offices were opened during the year: at Thunder Bay, Ont., by the Central Region and at Calgary, Alta., by the Mountain Region.

For the 1977-78 fiscal year, Labour Canada had a budget of \$40,090,000 and an allotment of 815 man-years and an approved establishment of 855 classified positions. At the close of the year it had 802 employees on strength -- 697 continuing, 105 casual and term -- and had used 765 man-years.

Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Appropriations for 1976-77 and 1977-78 \$000's

	<u>1976-77</u>	<u>1977-78</u>
<u>Vote 1</u> - Labour - Program Expenditures, the grants listed in the Estimates and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in International Labour Affairs	\$17,982	\$25,591
<u>Statutory</u> - Minister of Labour - Salary and Motor Car Allowance	22	22
<u>Statutory</u> - Payments of Compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	10,132	12,449
<u>Statutory</u> - Contributions to Employee Benefit Plans	<u>1,293</u>	<u>2,028</u>
Total Program	\$29,429	\$40,090

Comparative Statement of Expenditures by
Object of Expenditure for 1976-77 and 1977-78
\$000's

<u>Object</u>	<u>1976-77</u>	<u>1977-78</u>
Personnel	\$11,575	\$16,443
Payments of Compensation	10,132	12,449
Transportation and Communication	1,189	1,469
Information	279	1,332
Professional and Special Services	3,791	2,711
Rentals	121	154
Purchased Repair and Upkeep	34	28
Utilities, Materials and Supplies	454	567
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	154	183
Grants, Contributions, Other Transfer Payments	1,193	4,376
All Other Expenditures	<u>507</u>	<u>378</u>
Total	\$29,429	\$40,090

Statement of Expenditures by
Departmental Activities for 1977-78
\$000's

	<u>1977-78</u>
Mediation and Conciliation Services	\$ 1,598
Research and Program Development	8,580
General Labour Services	6,422
International and Provincial Relations	672
Policy Administration	2,503
Operational Administration	5,765
Special Income Support Program	2,101
Payments of Compensation Respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	<u>12,449</u>
Total Activities	\$40,090

Statement of Expenditures
by Activity for 1977-78
\$000's

Mediation and Conciliation Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1977-78</u>
Federal Mediation and Conciliation Service	\$ 117
Mediation and Conciliation	1,028
Arbitration Services	150
Program Planning and Technical Support	151
Superannuation	<u>152</u>
Total	\$ 1,598

Research and Program Development

<u>Sub-Activity</u>	<u>1977-78</u>
Assistant Deputy Minister's Office	\$ 216
Labour Data	1,613
Rights in Employment	280
Employment Relations	2,855
Occupational Safety and Health	1,369
Conditions of Work	338
Central Analytical Services	1,310
Superannuation	<u>599</u>
Total	\$ 8,580

General Labour Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1977-78</u>
Atlantic	\$ 1,310
St. Lawrence	992
Great Lakes	1,514
Central	743
Mountain	1,326
Superannuation	<u>537</u>
Total	\$ 6,422

(Cont'd)

International and Provincial Relations

<u>Sub-Activity</u>	<u>1977-78</u>
International and Provincial Relations	\$ 624
Superannuation	<u>48</u>
Total	\$ 672

Policy Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1977-78</u>
Minister's Office	\$ 584
Deputy Minister's Office	588
Special Co-ordination Group	470
Policy Co-ordination Group	440
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	131
Superannuation	<u>290</u>
Total	\$ 2,503

Operational Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1977-78</u>
Director General	\$ 258
Finance	331
Operational Services	1,408
Data Processing	685
Personnel	764
Public Relations	1,917
Superannuation	<u>402</u>
Total	\$ 5,765

Special Income Support Program

<u>Sub-Activity</u>	<u>1977-78</u>
Adjustment Assistance Benefits	<u>\$ 2,101</u>
Total	\$ 2,101

Payments of Compensation Respecting Public
Service Employees and Merchant Seamen

Total	<u>1977-78</u> \$12,449
-------	----------------------------

Policy Co-ordination

The Policy Co-ordination Group, whose function is to maintain a constant awareness of and advise the Deputy Minister on trends, developments and expectations in economics, industrial relations and social policy seen to have significant effect on Canadian labour affairs, monitored and advised on the consultations and deliberations leading to the Government's decision on the phasing-out of wage and price controls. The Group continued monitoring the changing world outside the Department to assess significant changes for the possibility of constructive input by the Department and for advice to other departments on possible impact on their concerns.

The Group continued exploring approaches that might facilitate development of the new elements of the 14-point program not yet in operation: wider-based bargaining and a national multipartite consultative forum. In a series of related actions, the Group co-ordinated arrangements for the Inquiry Commissions on Wider-based

Bargaining, on Redundancies and Layoffs, and on Paid Educational Leave and Productivity.

The Group also provided support and liaison for a series of meetings between the Canadian Labour Congress and the Prime Minister, the Minister of Labour and other Cabinet members in connection with decontrol and the economic outlook.

Special programs included debriefing meetings and dissemination of briefing notes on significant events and issues. To strengthen the effectiveness of liaison with the Minister's office, the Group seconded personnel to that office.

During the year, the Group prepared analyses and documentation on many matters, interpreting and assessing the probable impact of labour relations and economic developments, analysing and assessing the impact of position papers of major employer associations and unions and explaining to them departmental policies.

Special Co-ordination

During 1977-78, among the several major projects related to the co-ordination of legislative, program and administrative matters undertaken by the Special Co-ordination Group was the co-ordination of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, in preparation for its passage by the House of Commons, expected in the next fiscal year.* Work was done also on possible policies related to Paid Educational Leave (now the subject of an Industrial Inquiry Commission), on possible Labour regulations that would cover construction workers on the Alaska Highway Pipeline and on policies related

to the implementation of the Government's program of increasing sensitivity and responsiveness to public needs.

In conjunction with the Department's Communication Policy Sub-committee, work was carried out related to the improvement and expansion of the Department's educational and promotional activities. Options for the implementation of departmental evaluation programs were explored, as were several options related to expanding the Departmental advisory services.

*The Bill was passed April 7, 1978.

Planning Secretariat, Canadian Centre for Occupational Health and Safety

The Government announced in the Speech from the Throne, October 1976, its intention to create the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. After considerable consultation with government departments and agencies, both federal and provincial, and with other public and private organizations, Labour Canada and Health and Welfare Canada co-operated in establishing in May 1977 a small Planning Secretariat. The Secretariat has continued the process of consultation and development. The resulting legislation, Bill C-35, was tabled in Parliament on March 20, 1978 by the Minister of Labour.*

The purpose of Canada's first national Centre for Occupational Health and Safety is to promote, through co-operative activity, joint planning and the dissemination of information, the physical and mental well-being of all Canadians at work. An independent, self-governing body, the Centre will report to Parliament through a Minister to be designated but is part of no government department or agency. It exists to provide a common focus and impetus for activity and progress in all areas of occupational health and safety.

To carry out these activities and to ensure its independence and non-biased nature, the Centre has a governing council of 39 members: 10 representatives nominated by the lieutenant governors in

council of each of the provinces; two chosen by the commissioners of each of the Territories; four from federal departments and agencies; 11 selected in consultation with workers' organizations and 11 selected in consultation with management organizations. The Council, which is required to meet at least three times a year, may appoint advisory committees to support its work. Its Chairman will be appointed by the Governor in Council.

The President, also to be appointed by the Governor in Council, is the chief executive officer and chairs the Executive Board, which meets not less than six times a year. The Board is chosen from and by the Council. It has an equal number of members representing workers' organizations and management organizations and they comprise 50 per cent of the Board's membership.

The Centre has no regulatory powers and does not compete with any jurisdiction but exists to serve all. The excellence and credibility of its work is the only authority it has. Its qualities of independence and openness enable it to provide the atmosphere for co-equal partnership and the sharing of ideas among all the participating groups.

The Planning Secretariat will come to an end when the Centre becomes operational.

*It was passed by the House of Commons on April 17 and by the Senate on April 20 and given Royal Assent that same day.

Federal Mediation and Conciliation Service

Mediation and Conciliation

The Mediation and Conciliation Branch, one of three components constituting the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), comprises a headquarters staff and six field offices, located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's, Nfld. Of the three FMCS components, it plays a key role in the administration of those provisions of the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations) relating to the settlement of first and renewal collective agreement disputes as well as other types of industrial relations disputes that can threaten and undermine the stability of labour-management relations, as well as the socio-economic viability of federal industries and undertakings subject to the Code's jurisdiction. These include, among

others, railways, airlines, international and interprovincial trucking, shipping, grain elevators, longshoring, banking and radio-television broadcasting.

During the year the Branch handled a heavy load of industrial relations disputes. In addition, it spent much time on the preparation of the legislative changes to Part V of the Code embodied in Bill C-8, introduced by the Government on October 27, 1977.

As well, the Branch embarked on a comprehensive national Conciliation Officer Trainee Program as part of the Department's 14-point program of initiatives designed to improve the state of labour-management relations in federal jurisdiction.

Conciliation and Mediation Activity

During the 1977-78 fiscal year, the Branch handled 283 notices of dispute from unions and employers seeking third-party assistance in resolving collective bargaining disputes; 195 were handled to finality and 88 were pending at year-end. Of the cases handled to finality, 88 per cent were settled without work stoppages with the assistance of conciliation officers, mediators, or conciliation commissioners appointed by the Minister.

Over the past several years, the Branch has followed a course of fewer Conciliation Commissioner appointments where disputes have not been settled at the conciliation officer stage. Instead of

Conciliation Commissioner appointments, the formal conciliation process has been shortened by resorting to the "no-action process". In other words, where settlements are not reached at the conciliation officer stage, the Branch, with ministerial approval, advises the parties that no further formal conciliation procedures (i.e., appointment of a Conciliation Commissioner or the establishment of a Conciliation Board) will be applied. This decision gives the parties the right to initiate strike and/or lockout action at the end of seven days. Thus, considerable pressure is immediately brought to bear on the parties to engage in meaningful negotiations.

Although there has been considerable savings to the taxpayer associated with a decrease in the appointment of conciliation commissioners, the "no-action process" has placed considerable pressure and additional work on Branch Officers in the application of post-conciliation mediation. The settlement record without work stoppages, however, has been a source of encouragement, despite the additional pressure on Branch resources. In fiscal 1977-78, for example, 77 per cent of no-actioned cases following the conciliation officer stage were settled without strikes or lockouts as a result of the mediation efforts of FMCS officers.

The following is a brief narrative of selected collective bargaining disputes handled by the Branch during the year, in the airline, banking, broadcasting, grain elevator, longshoring, railway, shipping and trucking industries.

Airline Industry

In the airline industry, conciliation officer and conciliation commissioner efforts were applied in a dispute between Air Canada and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association, representing some 2,700 flight attendants. On April 28, 1977, when the parties sought conciliation assistance in revising their collective agreement expiring on June 30, 221 issues based on company and union proposals were outstanding. This large number of outstanding issues at the outset of Conciliation Officer proceedings appeared insurmountable, but after three months of intensive efforts by two conciliation officers, 188 issues were resolved to the satisfaction of the parties. The remaining 33 contentious issues were dealt with at the conciliation commissioner stage, where two negotiated settlements were reached but rejected by the union membership. Consequently, on December 2, at which point the parties had acquired the right to strike and/or

lockout, the Department provided further assistance to the parties in the appointment of a Mediator. The mediation sessions, which began on the date of appointment, continued until December 14 at which time a settlement was once again reached. By January 12, 1978, the ratification vote had been completed and the results showed 71 per cent of the flight attendants favoured the settlement. As a result, operations of one of Canada's national airlines were maintained during one of its busiest seasons, Christmas.

Other disputes affecting the airline industry that were settled with the assistance of conciliation officer involved such companies as CP Air, Wardair, Pacific Western Airlines, Eastern Provincial Airways, etc., and such unions as the Canadian Air Line Pilots Association, the Canadian Air Line Employees' Association, the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, and the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Banking Industry

Concurrent with the intensive union organizational efforts in respect to Canada's chartered banks, the Branch successfully assisted the Montreal City and District Savings Bank and a CNTU affiliated union, representing some 92 office, bank and maintenance employees, in renegotiating their collective agreement without strike or lockout action. The settlement, arrived at with the assistance of a conciliation commissioner, provided the parties with a revised collective agreement expiring December 31, 1978.

Broadcasting Industry

During the year, the Branch was successful in assisting the Canadian Broadcasting Corporation and the National Association of Broadcast Employees and Technicians

representing some 2,300 radio and T.V. technicians, in reaching a revised one-year collective agreement effective July 4, 1977. The settlement was arrived at in post-conciliation commissioner negotiations.

Throughout almost the entire year, the Branch devoted considerable time and effort through many formal and informal initiatives to assist several CNTU-affiliated unions and one CUPE local to negotiate first collective agreements with several Quebec radio stations operated by Radio-Mutuel Ltd., covering five separate bargaining units certified by the Canada Labour Relations Board between January and June 1977.

From early February 1977, these radio station bargaining disputes have been affected by illegal and legal work stoppages, and various proceedings before the Canada Labour Relations Board and the Courts.

Despite almost continuous mediation efforts by a senior departmental mediator as well as the Director of the Mediation and Conciliation Branch from October 1977 onwards, the disputes were still unresolved at the close of the fiscal year and work stoppages were still in effect.

Grain Elevator Industry

At the close of the fiscal year, a Winnipeg conciliation officer was handling three disputes involving the Saskatchewan Wheat Pool and the Grain Services Union in addition to a dispute involving the same union and the Manitoba Wheat Pool. These four disputes, covering four collective agreements that had expired on July 31, 1977, affect some 2,350 Saskatchewan Wheat Pool employees, including some 1,300 country elevator managers and assistants, and some 330 managers and assistants employed by Manitoba Wheat Pool.

While these disputes were being handled out of the Winnipeg Office, Vancouver conciliation officers also were involved in an important grain handling dispute on the West Coast affecting the B.C. Terminal Elevator Operators' Association and the Grain Workers' Union Local 333 (CLC), representing some 600 grain handlers covered by a collective agreement that had expired on December 31, 1977.

Longshoring Industry

Throughout the year, the Department was involved with various disputes in Eastern Canada between the Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's Association. Disputes affecting longshoremen and checkers in Halifax and Saint John were settled with the assistance of conciliation officers, but the assistance of a conciliation commissioner and departmental mediators was required to resolve a Montreal Port dispute between the MEA and ILA Local 375. The 1,200 Port of Montreal longshoremen represented by Local 375 had rejected conciliation commissioner recommendations but, after intensive efforts by departmental mediators, a settlement was reached; it was subsequently ratified by the union membership. Renewal collective agreement negotiations affecting longshoremen at Trois-Rivières and Quebec City were successfully concluded by the parties themselves prior to the Port of Montreal settlement.

Railway Industry

After a breakdown in direct negotiations between Canadian National, CP Rail and several shortline railways and the Associated Railway Unions, representing some 110,000 railway employees, the Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, was appointed on February 3, 1978 to assist

the parties in revising their master agreement that had expired on December 31, 1977. Under his auspices at the conciliation officer stage, negotiations resumed on February 6 and continued until February 21, at which time a tentative settlement was reached, subject to ratification by the union membership. At the close of the fiscal year, this ratification vote was still under way.

Another railway dispute being handled by the Branch at fiscal year-end involved the Quebec North Shore and Labrador Railway Company and four unions representing a total of some 1,200 railway employees. The parties were unable to reach a settlement with the assistance of two conciliation officers and, in view of the fact that some 10,000 provincial jurisdiction employees were picketing the major company serviced by the railway, the Iron Ore Company of Canada, the parties were told on March 8, 1978 of the Minister's decision not to provide them with any further conciliation assistance under the Code. Subsequently, on March 15, the Railway Company locked out all its employees pending a settlement in the larger provincial dispute. This lockout was still in effect at the close of the fiscal year.

Shipping Industry

Three disputes in the shipping industry involving the Council of Marine Carriers, representing B.C. towboat operators, were successfully concluded with conciliation assistance under the Code. In a dispute with the Canadian Merchant Service Guild, affecting some 850 Masters, Mates and Engineers, a settlement was concluded at the conciliation officer stage. In the other two disputes, with the Seafarers' International Union of Canada and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, representing a total of some 725 unlicensed personnel, no

settlement was reached at the conciliation officer stage. Referral of the dispute to the conciliation commissioner stage resulted. The Commissioner met with the parties on numerous occasions, but was unable to mediate a settlement. He filed his report with the Minister. His recommendations for settlement, subsequently released to the parties, paved the way for settlements later in post-conciliation negotiations.

In all three settlements, the parties negotiated revised two-year agreements expiring on December 31, 1979.

Trucking Industry

During the year, both the Ontario and Quebec Motor Transport Industrial Relations Bureaus were involved in disputes with the Teamsters in which conciliation and mediation assistance by Branch officers was required in the successful renegotiation of collective agreements that had expired September 3, 1977. In Ontario, some 7,000 drivers and some 600 maintenance employees were affected; in Quebec, some 1,750 drivers were affected.

Legislative Changes — Bill C-8

During the year, the Branch gave considerable attention to the preparation of amendments to the Canada Labour Code (Part V) that were included in Bill C-8, An Act to Amend the Canada Labour Code, introduced by the Government on October 27, 1977.

The amendments to Part V directly affecting the operations of the Federal Mediation and Conciliation Service involve revisions to existing conciliation procedures as well as a number of new

grievance arbitration provisions. One of the most significant amendments is a new provision that permits the Minister, if he considers it necessary or advisable, to direct the Canada Labour Relations Board to inquire into a dispute over a first collective agreement for the purpose of imposing settlement terms if the Board considers it advisable to do so.

An important statutory restriction on the exercise of the Minister's discretion with this new provision is that formal conciliation procedures under the Canada Labour Code (Part V) must be fully exhausted before Ministerial consideration can be given to the referral of a first collective agreement bargaining dispute to the Board.

Program Planning and Technical Support

The Program Planning and Technical Support Branch seeks to promote the resolution of labour-management disputes through the timely application of specialized research activities and projects, and provides advice on the industrial relations implications of government initiatives. Since its inception in 1975, the Branch has provided operational research support to mediation and conciliation officers at both headquarters and field locations in a number of disputes involving a wide range of issues and the various industries under federal jurisdiction. The Branch has had a major responsibility also in assisting the ADM/FMCS in dealing with policy development in the industrial relations area, some of the involvements having centered on the Hall Railway Pension Inquiry, the development of a new Maritime Code that

National Conciliation Officer Trainee Program

In order to maintain and supplement the Branch's effectiveness in the handling of an increasing number of collective bargaining and other types of industrial relations disputes that resulted from bank union organizational efforts and the steady increase in unionization generally, the Branch implemented, during the year, a national Conciliation Officer Trainee Program.

Although six trainees were successful and received job offers, only four accepted. At the close of the year, all four were fully immersed in on-the-job training sessions under the auspices of Branch conciliation officers and Industrial Relations Consultants.

will be replacing the Canada Shipping Act, the development of a new Canadian ports legislation, the preparatory work leading to the passage of the Northern Pipeline legislation, and the creation of VIA Rail.

Research support to mediators and conciliators involves a number of continuing and ad hoc activities, ranging from requests for current information on a specific collective bargaining item to the development of industry or subject-matter profiles, which are then kept on a current basis and which cover items involved in key bargaining situations. As well, this category of work involves the development of extensive bargaining histories, covering federal jurisdiction bargaining relationships.

The Branch also undertakes specialized research into certain industrial relations matters requiring operationally oriented

research, for example, the questions of the contract ratification process and experiences with first contracts currently under study.

Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code, Part V (Industrial Relations) are required, pursuant to Section 155, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services Branch is to process requests received by the Minister, from parties coming within the application of the Canada Labour Code, for the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen in grievance disputes where the parties have been unable to agree on a selection.

The Branch studies these requests, gathers all necessary information and recommends appropriate action to the Minister.

During the year, the Minister received 44 applications requesting that he appoint single arbitrators and arbitration board chairmen. Appointments were made in 24 cases. Of the remainder, the applications were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services staff.

The Branch has the responsibility also of maintaining and systematically indexing all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department.

Specific awards of interest to parties and arbitrators are made available to them on request.

During the year, work was undertaken on an expanded arbitral award data bank system for all federal awards filed by arbitrators or parties to grievance arbitration.

Other activities during the year included the publication of a monthly circular entitled the Arbitration Services Reporter containing summaries of recent and significant arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code, in addition to a detailed list of, and relevant information on, all federal awards filed with Arbitration Services during the preceding month. The Arbitration Services Reporter is distributed to all arbitrators, federal unions and companies and to a number of government agencies across Canada.

Arbitration Services also plans and conducts continuous research into labour legislation, cases, policies and practices relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the federal private sector.

A major study entitled Industry and Expedited Arbitration: Alternatives to Traditional Methods was conducted and published during the year.

Research and Program Development

Labour Data

The Labour Data Branch produces labour-related data for policy, research and pay determination purposes. Demands for this data come from various areas of the department and from other federal departments and agencies. The provincial governments also need detailed labour data and the Branch has arrangements to provide many of them with data from its surveys. In one case, the province has undertaken a survey of wages and working conditions and supplies data to Labour Canada. These arrangements help to provide the detailed geographic data required by the provinces without placing an increased burden on survey respondents.

Collective Bargaining Division

The Collective Bargaining Division monitored major negotiations -- those covering 500 or more employees, excluding the construction industry. In the calendar year 1977, they resulted in 567 settlements, compared with 637 in the preceding year. In addition to this total, 287 negotiations were continuing at the end of December 1977. The highlights of these settlements were published monthly in the Collective Bargaining Review.

Two quarterly publications (with an annual consolidation) provide data on the base rate increases resulting from the major settlements:

1. Wage Development Resulting from Major Collective Bargaining Settlements contains statistical data on the

Unions and management are important users of much of the labour data produced by the Branch, particularly for collective bargaining and for pay determination in non-union areas, but many inquiries come also from the general public, individual researchers, research organizations, and from such international bodies as the International Labour Organization.

The Branch is organized into three divisions to administer distinct data programs: Collective Bargaining, Labour Organizations and Disputes, and Surveys.

average increase in the level of base rates as a result of the settlements, and also shows the base rate increases for those settlements with and without a COLA (cost of living allowance) clause. The publication also contains an index of changes in average base rate levels of all major agreements in force, taking into account the effect of deferred changes in existing agreements as well as the effects of new settlements. The average annual compound base rate increase in major settlements in calendar year 1977 was 7.7 per cent, compared with 10.2 per cent in 1976.

2. Base Rate Increases contains frequency distributions of changes in major settlements on a percentage and cents-per-hour basis.

The provisions in all federal jurisdiction agreements and all other agreements on file covering 200 or more employees are coded for computer processing and retrieval, and periodic industry reports are prepared. These agreements are part of a library of 12,000 collective agreements maintained in the Division, along with copies of some health, welfare and pension plans. During the year, two reports on collective agreement provisions were printed: one covered the manufacturing industries and the other covered hospitals. Both reports dealt with agreements covering 500 or more employees.

Toward the end of each year, a Calendar of Expiring Collective Agreements is published; it contains a listing of the major agreements and many construction industry agreements that are due to expire during the following year. The Calendar for 1978 was prepared and published before the end of 1977.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on Collective Bargaining Settlements in Ontario, which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or more employees. Co-operation continued also with the Canadian Construction Association, whereby the Division analysed construction settlements for that Association.

The ad hoc collective bargaining technical committee, made up of representatives of the federal and provincial departments of labour, continued its work during the year and held one major meeting. The purpose of the committee is to encourage a common methodology in the analysis of collective agreements and the adoption of a core of agreement provisions for common coding, thus facilitating the exchange of data among jurisdictions.

During the year, the Division revised and expanded a coding manual for the analysis of collective agreement provisions. This coincided with the development of a new data base computer system that will provide much greater capacity and flexibility.

Labour Organizations and Disputes Division

A report, Strikes and Lockouts in Canada, 1977, was completed and published during the year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved and man-days lost, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. Monthly bulletins on Work Stoppages were issued to provide continuous current data on strikes and lockouts.

In 1977, as a result of 803 strikes and lockouts involving 217,557 workers, 3,307,880 man-days were lost. The time lost in 1977 represented 0.15 per cent of total estimated working time, down from 0.55 per cent in 1976. Sixty-three of the work stoppages in 1977 were under federal jurisdiction. These involved 24,359 workers and accounted for 501,130 man-days, or 15 per cent of all time lost during the year.

The 1977 edition of Labour Organizations in Canada was published and the information was obtained for the 1978 edition.* This report contains statistics on labour organizations by affiliation, type and size. It also contains a directory of individual unions showing membership data, names and addresses of officials, distribution of locals or branches by province, names of publications and other pertinent information.

At the beginning of 1978, there were 3,277,968 union members in Canada, 4.1 per cent more than at the beginning of 1977.

on membership in 1978 represented 31.3 per cent of the total labour force and 40.0 per cent of non-agricultural paid workers. Some 67.2 per cent of total union membership was affiliated with or directly chartered by Canadian Labour Congress. Unions with headquarters in the United States accounted for 47.4 per cent of total Canadian membership.

Information on union membership by industry and by province in 1976 was published in the December 1977 issue of the Labour Gazette.

The Division maintained, for public inspection, copies of Part A of the trade union returns received by CALURA. These returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on locals including reasons for those under trusteeship, and the name and address of each employer or employer association with which the union has a collective agreement.

Surveys Division

The Surveys Division carried out its annual survey of wages and working conditions, effective October 1, 1977, and sent preliminary results to participating establishments early in February 1978. The survey covers all establishments in Canada with 20 or more employees except those in construction and several of the primary industries. The survey collects wage and salary data for approximately 100 cross-industry occupations and 700 specific industry occupations. The data from the 1977 survey are being published in separate booklets for 22 major communities and in a booklet covering all Canada. Information on standard hours of work is also included. These reports have the general title, Wage Rates, Salaries

and Hours of Labour, 1977, and may be purchased from Supply and Services Canada. Survey data for communities not included in the published reports are available on request.

These reports confirm the great diversity of wage rates paid across the country for the same occupation, as well as the differing rates between occupations. For example, although the Canada average wage rate for non-production labourers was \$5.90 an hour at October 1, 1977, the average hourly rate for the five major metropolitan areas ranged from \$7.91 in Vancouver to \$4.97 in Halifax. The other averages were \$5.75 in Toronto, \$5.27 in Winnipeg and \$5.39 in Montreal. The 1977 Canada average hourly rate for non-production labourers (\$5.90) was 12 per cent higher than the corresponding rate of \$5.27 for the same date in 1976.

In 1977, work began on the development of a series of indexes of occupational wage rate change using data from the annual survey. The services of a senior statistician were obtained from Statistics Canada and an advisory committee was formed comprising officials from various federal and provincial agencies, as well as from management and labour. The first series of index numbers is expected to be released in 1978.

The report on Working Conditions in Canadian Industry, 1977, which was being prepared for publication at the end of 1977-78, contains non-wage data from the above survey. The report is in three parts, with information for office employees, non-office employees and "other" employees shown separately. "Other" employees include operators in aircraft, ships, buses and trucks, sales staff in wholesale and retail trade, nurses and technical staff in hospitals, policemen and firemen in municipal government, and teaching staff in colleges and universities.

The conditions covered in the 1977 report are: hours of work, paid holidays, vacations with pay, dental care plans, educational assistance, maternity leave, frequency of pay days, and the percentage of employees covered by collective agreement. Information is presented by province for all industries combined, and by industry for Canada as a whole.

The 1977 data show that for Canada as a whole, most employees receive 10 or 11

paid holidays a year. Seventy-five per cent of office employees and 63 per cent of non-office employees are covered by vacation with pay plans that provide employees five weeks vacation provided they have worked the required number of years with the employer.

Thirty-six per cent of office employees were reported to be covered by collective agreement, compared with 73 per cent of non-office employees.

Conditions of Work

On March 1, 1978, the Conditions of Work Branch assumed responsibility for the Women's Bureau from the Rights in Employment Branch, which disappeared on the coming into force of the Canadian

Human Rights Act and the Canadian Human Rights Commission. The Bureau became the Branch's third division alongside the Revision and Evaluation, and the Research and Development Divisions.

Revision and Evaluation

The Revision and Evaluation Division provides advice on existing programs and policies and continuously evaluates them in light of developments in the public and private sectors; it makes recommendations for change where necessary.

During the year, the Division was deeply concerned with Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, drafting amendments and guidelines, responding to queries, and briefing Regional officers through seminars on the proposed legislation.

In addition, the R. & E. group was occupied in special projects arising from the Fair Wages and Hours of Labour Act and the Canada Motor Vehicle Operators' Hours of Service Regulations; and participated

in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which groups officials from the federal and provincial departments of Labour.

Research and Development

The Research and Development Division serves as the planning centre for researching, advising and recommending approaches to programs and policies affecting conditions of work. During the year, R. & D. was engaged on the voluntary code of good employer practices (one of the 14-point program initiatives), research on sick leave and handicapped workers, a survey of the conditions of

work in the fishing industry, and on ILO policies for elderly workers.

Women's Bureau

The Women's Bureau provides a federal focus for efforts to achieve equal

opportunity and equal status for women at the workplace. As well as its research, advisory and informational role, the Bureau produces the annual publication, Women in the Labour Force, to promote public awareness of the situation of Canadian working women. This year it appeared in three separate parts rather than as one large volume.

Rights in Employment

With the coming into force on March 1, 1978 of the Canadian Human Rights Act, and the beginning of operations by the Canadian Human Rights Commission, Part I (Fair Employment Practices) of the Canada

Labour Code was repealed and the Rights in Employment Branch disappeared, except for the Women's Bureau, responsibility for which was assumed by the Conditions of Work Branch.

Employment Relations

The Employment Relations Branch develops policies and programs directed toward the improvement of labour-management relationships and the quality of working life. During the year the Branch continued the development and implementation of the Departmental post-control initiatives

concerned with the quality of working life, labour education, and worker participation. Research was undertaken both in support of these programs and in response to specific short- and medium-term needs of the Department.

Quality of Working Life (QWL)

Objectives of the QWL program include the promotion, facilitation and co-ordination of activities intended to improve the quality of working life. The hope is that, by encouraging participation and collaboration between workers and

management, the processes of collective bargaining in Canada can be improved, and that attention can be addressed to problems such as the alienation of workers, especially the young.

During 1977-78, a small three-person QWL unit was set up in the Branch. This unit provides assistance and support to organizations and individuals throughout Canada for the purpose of increasing employer and union understanding of QWL and its application to labour-management problems. It provides, directly and through regional offices, financial support and expert assistance for conferences and seminars, case studies, workshops, publications and other literature. The unit was fully staffed at the end of the fiscal year.

During the year, the program has emphasized promotion of QWL concepts and activities, development of a third-party facilitator capacity in Canada, and the establishment of a system of financial support to organizations and individuals active in the area.

Promotional activities included:

- preparation of a series of five half-hour films on QWL in Canada, produced in co-operation with the Advanced Management Centre of Dalhousie University and the CBC Maritime television network. The films will be shown across Canada in the fall of 1978, and film and video copies of the series will be available for future conferences and seminars.
- publication in March 1978 of a special edition of The Labour Gazette incorporating 12 articles on QWL.
- preparation of a QWL handbook outlining the steps involved in undertaking a QWL project within an organization.
- financial support for a series of seminars throughout the country involving program staff and representatives from municipal, provincial, corporate and union areas, as well as academics and QWL practitioners.

Development of a third-party facilitator capacity in Canada was encouraged through:

- the establishment of an inventory of existing or potential QWL consultants and practitioners in Canada.
- organization of two facilitator conferences, to be held in May-June 1978, to bring together persons active in the QWL area from all parts of Canada for discussion of issues of mutual concern.

Arrangements were made to provide financial grants to support individuals and organizations involved in QWL research and experimental projects. These included:

- several individual research grants and case studies;
- grants to four post-secondary educational institutions;
- seven bursaries to permit union members to attend a QWL course.

The Unit also responded to several requests from Canadian organizations and unions for information on QWL and for assistance in exploring the QWL potential in their own organizations.

Labour Education

A financial assistance program in support of labour education for Canada's 3.5 million unionized workers, which was one of the key elements in the 14-point program of post-control initiatives announced in the fall of 1976, was successfully implemented during the year. The objective of the program is to assist unions and academic institutions in sponsoring labour education activities

designed to enable union officers and other members of labour organizations to acquire a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement, and the knowledge and skills necessary to effectively discharge their respective union responsibilities. The financial assistance provided under the program was made available to central labour organizations, independent unions, post-secondary educational institutions and individual union members.

Three central labour organizations entered into five-year agreements with the Department, under the terms of which each organization agreed to use the monies provided to develop labour education programs specifically designed to serve the needs of its membership. Agreements were signed with the Canadian Labour Congress (\$2,000,000 a year), the C.S.N./Confederation of National Trade Unions (\$160,000 a year) and the Canadian Conference of Teamsters (\$75,000 a year). Because the agreements became effective on July 1, 1977, the organizations received \$1,500,000, \$120,000 and \$56,250 respectively during the year 1977-78.

Independent unions not affiliated to a central labour organization also received grants to conduct labour education projects. The maximum grant was based on certified membership at the time of application, and the per capita amount for 1977-78 was established at 80 cents. Fifty-eight unions, representing 328,000 workers, received grants totalling \$265,769.

Grants were made available also to those post-secondary educational institutions which are involved in labour education and to provide bursaries for individual union members. Twelve educational institutions received \$205,767 in grants. Two

bursaries of \$5,000 each were awarded to individual union members.

The allocation of grants to post-secondary educational institutions and to individual union members is made by the Minister acting on the advice of a special advisory committee with responsibility for making recommendations regarding the distribution of the funds and on other matters relating to the development and operation of the program.

Response to the program during the first year of operation exceeded expectations. Interest was demonstrated by the large number of requests received from independent unions and by the ambitious labour education proposals submitted by educational institutions. Available funds were not sufficient to meet the latter demand so that not all requests could be met in their entirety.

Worker Participation

In the context of the 14-point program, the Branch consulted with various organizations, including a number of Crown corporations, to consider what methods are or might be used to stimulate worker participation in decision-making. In addition, a new tabloid publication was launched. "Vie au Travail/Worklife" replaces "Teamwork in Industry" and complements the Department's official journal, The Labour Gazette by appealing to a different readership. "Worklife/Vie au Travail" is published every month in alternating French and English language versions, and features articles on innovative problem-solving techniques and experiments, including worker participation schemes.

Research

The Research Division is responsible for both longer-term study of industrial relations in the national context and the provision of research support for Branch programs and short-term Departmental requirements.

Research designed to support policy formulation included preliminary work on the development of industrial relations indicators, the use and misuse of strike statistics, public opinion on essential service disputes, dispute prevention techniques, the mandatory secret ballot for strike votes, and union growth and public policy.

Research in support of Branch programs included the preparation of a publication on QWL, experience with worker directors in a Canadian corporation, and the development of models for the evaluation of labour education activities.

The annual inventory of industrial relations research in Canada was recommenced after lapse of a year. The forthcoming issue surveys research work undertaken during the calendar years 1976 and 1977.

Occupational Safety and Health

Activities of the Occupational Safety and Health Branch emphasized the development of national programs and standards, the preparing of legislative amendments and regulation revisions, and the provision of technical support services for such

regional activities as occupational health surveys. In addition, Branch efforts continued to decentralize the processing of compensation claims and the administering of the Hours of Service Regulations.

Program Research and Development Division

Occupational Health in the Grain Industry

A comprehensive set of guidelines for environmental and medical surveillance in the grain industry was developed and distributed. A directive to all grain-handling companies specifying grain dust levels and medical surveillance requirements, and the time frames in which they are to be achieved was issued early in

1978. Currently, the Division is providing consultation services to the regions and to the industry in setting up monitoring activities. In addition, it is developing a Safety Handbook for Grain Workers to provide them with ready access to information explaining safety and health requirements.

amendments to Part IV of the Canada Labour Code

Major amendments to the Canada Labour Code were made as part of the 14-point program. Labour-management safety and health committees would be established in selected areas, would identify and ensure the correction of work hazards, and would provide employees with a voice in matters related to safe working conditions. The amendments also give workers the right to withdraw, without loss of pay, from work situations that they consider pose imminent personal danger. A departmental task force was set up to prepare the proposed amendments and the accompanying informational and training materials for implementation in the fall of 1978.

Revision of the Canada Sanitation Regulations

The Canada Sanitation Regulations are being updated to include matters previously covered only by reference to outdated codes.

Transportation Safety

The transfer of the administration of the motor vehicle operators' hours of service regulations to the regions continued. The necessity of updating forms and booklets to correspond with regionalization has provided the opportunity to update procedures and consolidate forms and also to investigate the possibility of producing the Motor Vehicle Operators Daily Log books in a different format.

Work Injury Statistics

Annual tables of work injury statistics were prepared for: Public Service Departments and Agencies; for Federal industries; occupational fatalities for all industry in Canada; and incidence of work injuries and cost of compensation in Canada. Work has begun on an analysis of

Public Service injuries and costs. A study was initiated of methods of co-ordination with the regions, Workmen's Compensation Boards and other departments collecting statistics on work injuries and costs to eliminate duplication and to ensure that compatible statistical reports are published.

Metric Conversion Program

The program for the metric conversion of Safety Regulations is proceeding on schedule. Draft amendments to the Regulations were prepared and forwarded to Legal Services for review.

Technical Services Division

Mine Safety Codes and Regulations

A study of mine safety Acts and Regulations of Canadian jurisdictions has been completed. The drafting of amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations to incorporate in them essential mine safety requirements not already included has been initiated. In addition, the drafting of Canada Mine Safety Practice Codes has begun. These will ensure that all aspects of mine safety under Labour Canada jurisdiction are adequately covered.

Industrial Hygiene Surveys

During the year the Branch was requested by the five regions to participate in 27 surveys of occupational health hazards. This was more than double the number undertaken during the preceding year and reflects a rapidly increasing demand on the professional staff and facilities of the Branch for industrial hygiene services.

This work included 15 grain dust surveys, 5 surveys of welding, diesel and other fumes of industrial origin and a number of other surveys involving chemical vapours, asbestos, fungal spores and industrial noise. These survey activities involved visits to industrial plants and operations, the laboratory analyses of numerous samples of hazardous substances and the training of regional staff in proper survey methodology to ensure that surveys are carried out in a competent and uniform manner across the country.

Technical Standards

As a result of the destruction of the Burrard Terminal Grain Elevator by explosion and fire on October 3, 1975, a departmental task force was established under the chairmanship of the Branch to prepare a standard aimed at the prevention of such accidents. A draft document has been prepared. This will be presented to employer and employee groups for comment. The standard is planned to be issued within the year.

The Branch has participated in development and revision of a number of other occupational safety and health standards and codes with other departments and with accredited standards writing organizations. Some of these include electromagnetic radiation safety codes, a safety code for manlifts and a standard for compressed breathing air.

Technical Consulting Services

The Branch continued to offer technical consulting services to the regions, to other departments and to industry. This has contributed to safer work environments in such diverse areas as television studios and the Atmospheric Environmental Services of Fisheries and Environment Canada.

Conferences, Seminars and Task Forces

The Department's interest in occupational safety and health were expressed by active participation in a number of conferences. A contribution of \$20,000 was made to "COPE '78, a Conference on Protective Equipment," to help establish the first national conference ever held on this subject. Assistance was also provided to this conference by making available original research data and by the presentation of papers on subjects dealing with occupational protective equipment.

Branch officials are also participating in a tripartite (industry, labour and government) Fire and Explosion Task Force for the Grain Industry, which has been established to prepare industry standards and practices for the control of fires/explosions, and fire-fighting procedures pertinent to grain elevators.

Injury Compensation Division

In accord with the Department's policy of regionalizing operations the Injury Compensation Division was involved, during the year, in decentralizing the claims processing activities. Employees of the regional offices were trained at Division Headquarters in preparation for taking on this function. The Regional Offices in Vancouver and Winnipeg began receiving and processing claims on October 1, 1977 and the Atlantic and St. Lawrence Regions on January 1, 1978. The Great Lakes Regional Office, because of staffing difficulties, had to postpone the commencement of claims processing until after the end of the year.

Headquarters will continue, in co-operation with the Regions, the planning and developing of an ongoing employment-injury benefits system and the

Administration of the Merchant Seamen Compensation Act and the Terms and Conditions for Inmates.

The Government Employees Compensation Act provides compensation coverage for approximately 360,000 employees of 120 federal departments and agencies. Claims received in the Regions and at Headquarters during the year totalled 34,107, of which 185 were disallowed because, in most cases, the reported injury did not result from an accident arising out of and in the course of employment. Of the 33,922 claims approved, 14,166 (41.76 per cent) required medical treatment only, 19,733 (58.17 per cent) resulted in temporary total disability, six (.02 per cent) in permanent disability and 17 (.05) per cent) were fatal.

Permanent disability allowances and pensions are being paid to approximately 2,600 employees, former employees or their dependants for injuries suffered in accidents related to their employment.

Most of the Crown agencies whose employees are covered under the Act reimburse the Consolidated Revenue Fund for the cost of their accidents and administration.

During the year, 695 employees who were injured in accidents involving third parties claimed under the Government Employees Compensation Act, thereby subrogating their rights of action against the third party to Her Majesty; 449 open files were carried forward from the previous year for a total of 1,144 active cases, 538 claims were settled during the year and 606 files were still open at the end of the year. Sixty-three claims were referred to the Department of Justice for further action. Of the total revenue of \$607,201 from settled third-party claims, the amount of \$126,718 was distributed to 96 claimants. Monies recovered from third parties and the excess payments to claimants during the year reached an all-time high.

Special Projects

Workers' compensation coverage for persons employed on special federal government work-creating programs is being provided, with the approval of the Treasury Board, when no coverage is available from a provincial workmen's compensation board. During the year, coverage was made available to employees of the Federal Labour Intensive Programs as well as employees of Canada Works, Young Canada Works and the Summer Job Corps. The cost of these claims is recovered from the departments sponsoring the programs.

Inmate Compensation

The Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms and Conditions, which were drafted by the Division in consultation with the Ministry of the Solicitor General and the Canadian Pension Commission, were approved by an Order of the Governor in Council dated October 6, 1977. This new Accident Compensation plan, which provides inmates of federal penitentiaries with benefits similar to workers compensation, applies to injuries that occur on and after the date of the Order in Council.

Seminars and meetings were held throughout the country to explain to regional penitentiary officials the new accident compensation system. The plan will be administered by the Division for the Canadian Penitentiary Service.

Merchant Seamen Compensation

The Merchant Seamen Compensation Act provides workmen's compensation coverage for seamen employed on ships registered in Canada or chartered by demise to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada while such

ships are engaged on a foreign or home trade voyage. It does not apply if an injured seaman is entitled to benefits under any provincial workmen's compensation legislation or under the Government Employees Compensation Act.

The Act is administered by a Board composed of three senior Public Service employees appointed by the Governor in Council. The Chief of the Injury Compensation Division is Secretary to the Board.

Of 15 claims received during the year, three were approved for temporary total disability, two for permanent partial disability and 10 could not be considered, because the vessel on which the injured seaman was employed was registered outside Canada, the seaman was entitled to

benefits under provincial compensation legislation or was not disabled from earning full wages for at least three days.

Supplementary payments from the Consolidated Revenue Fund were paid to 22 widows whose spouses were fatally injured in the course of their employment and to six dependent children.

For distribution of claims by province and extent of disability, see Table 1; for gross compensation disbursements and administration expenses, see Table 2; for a breakdown of claims by employer, see Table 3; and for a statistical summary of claims received under the Merchant Seamen Compensation Act during the last five years, see Table 4.

Table 1

Accident Claims Reported in 1977-78, by Province and Type of Claim

Province	Minor Injuries		Disabling Injuries					Total
	First Aid	Medical Aid	Compensation	Injury ¹ Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	
Newfoundland	-	185	39	201	-	-	4	429
Prince Edward Island	-	59	12	88	-	1	1	161
Nova Scotia ²	-	1,774	2,068	1,024	2	3	20	4,891
New Brunswick	-	525	52	410	-	-	11	998
Quebec	-	2,728	470	4,643	2	3	25	7,871
Ontario	-	4,847	488	5,542	1	4	32	10,914
Manitoba	-	551	134	509	-	1	5	1,200
Saskatchewan	-	506	133	385	-	-	4	1,028
Alberta	-	1,058	147	1,298	-	3	14	2,520
British Columbia	-	1,703	195	1,773	1	2	68	3,742
Yukon Territory	-	61	6	30	-	-	-	97
Northwest Territories	-	165	40	38	-	-	1	244
Outside Canada	-	4	4	4	-	-	-	12
TOTAL	-	14,166	3,788	15,945	6	17	185	34,107 ³

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation.²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation.³Does not include claims arising out of special projects.

Table 2

Government Employees Compensation Act:

Compensation Disbursements and The Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

<u>Province</u>	<u>Compensation Disbursements 1977-78</u>	<u>Share of Administration Costs¹ Charged for Year 1977</u>	<u>Total²</u>
Newfoundland	\$ 164,000.01	\$ 15,225.58	\$ 179,225.59
Prince Edward Island	64,871.45	8,451.00	73,322.45
Nova Scotia (Fed.)	714,124.49	66,635.99	780,760.48
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation)....	4,230,656.37	412,763.77	4,643,420.14
Nova Scotia (Old Silicosis)	379,385.67	-	379,385.67
New Brunswick	237,195.34	55,006.17	292,201.51
Quebec	3,535,390.83	778,004.00	4,313,394.83
Ontario	3,673,247.96	819,273.71	4,492,521.67
Manitoba	246,233.57	58,093.73	304,327.30
Saskatchewan	712,757.14	103,100.40	815,857.54
Alberta ³	1,240,860.40	143,235.00	1,384,095.40
British Columbia	1,039,958.46	379,018.10	1,418,976.56
Outside Canada	25,321.74	-	25,321.74
Total	\$16,264,003.43	\$2,838,807.45	\$19,102,810.88

¹Estimated Costs.

²Includes disbursements for claims arising out of special work-creating programs.

³Includes costs of claims in Yukon Territory and Northwest Territories.

Injury Statistics¹

Public Service Departments

Department	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Agriculture	329	16.19	715	7.04
Anti-Inflation Board	2	1.48	2	0.30
Editor General's Office	1	1.13	4	0.91
Canada Labour Relations Board	-	-	0	-
Canadian Government Printing Bureau	33	9.16	49	2.72
Canadian Grain Commission	54	23.91	108	9.57
Canadian International Development Agency	3	1.56	5	0.52
Canadian Penitentiary Service	653	34.80	1,411	15.04
Canadian Radio-Television & Communications Comm.	1	1.08	2	0.43
Canadian Transport Commission	3	1.71	14	1.59
Chief Electoral Officer	1	10.64	2	4.26
Commissioner of Languages	-	-	0	-
Communications	16	3.97	37	1.84
Consumer and Corporate Affairs	31	5.68	64	2.34
Energy, Mines and Resources	43	5.49	132	3.37
Environment	206	8.19	610	4.85
External Affairs	13	1.25	25	0.48
Finance	1	0.71	7	0.99
Government House	0	-	2	2.13
Immigration Appeal Board	-	-	0	-
Indian Affairs and Northern Development	405	15.76	820	6.38
Indian Claims Commission	-	-	0	-
Industry, Trade and Commerce	15	2.75	30	1.10
Insurance	2	5.26	7	3.68
International Joint Commission	1	11.11	2	4.44
Justice	3	1.40	8	0.74
Labour	7	4.58	14	1.83
Law Reform Commission	-	-	0	-
Manpower and Immigration ⁴	76	2.63	169	1.17
National Capital Commission	77	35.88	168	15.66
National Defence	3,234	39.85	6,126	15.10
National Energy Board	0	-	2	0.55
National Health and Welfare	138	6.62	306	2.93
National Library	10	10.04	16	3.21
National Museums of Canada	19	8.72	42	3.85
National Revenue:				
- Taxation	127	3.94	276	1.71
- Customs and Excise	109	5.65	288	2.98
Parliament	80	13.03	171	5.57
Post Office	8,990	67.63	13,548	20.38
Privy Council Office	6	6.48	7	1.51
Public Archives	21	15.02	41	5.87
Public Service Commission	22	2.81	40	1.02
Public Works	353	19.03	718	7.74
Regional Economic Expansion	54	14.97	114	6.32
Representation Commissioner	-	-	0	-
Royal Canadian Mounted Police	70	10.49	123	3.69
Science and Technology	-	-	0	-
Secretary of State	11	1.71	15	0.47
Solicitor General	1	1.06	1	0.21
Statistics Canada	65	6.17	118	2.24
Supply and Services	140	6.66	236	2.25
Tariff Board	-	-	0	-
Tax Review Board	-	-	0	-
Transport:				
- Air Services	398	14.50	845	6.16
- Marine Services	370	27.03	822	12.01
- Administration	15	4.19	34	1.90
Treasury Board	2	1.19	4	0.48
Unemployment Insurance Commission ⁴	55	2.47	134	1.20
Urban Affairs and Housing	2	5.56	2	1.11
Veterans Affairs	326	19.40	526	6.26
Total	16,594	26.17	28,962	9.13

B. Government Agencies Not Subject to Treasury Board Occupational Safety Policy

<u>Agencies Not Under Treasury Board</u>	<u>No. of Disabling Injuries</u>	<u>Disabling Injury Frequency Rate²</u>	<u>Total Injuries</u>	<u>Injuries Per 100 Employee</u>
Atlantic Pilotage Authority	6	27.52	12	11.01
Atomic Energy Control Board	-	-	0	-
Atomic Energy of Canada	130	14.74	272	6.17
Bank of Canada	10	2.59	29	1.50
Bilingual Districts Advisory Board	-	-	0	-
Canada Deposit Insurance Corporation	-	-	0	-
Canadian Arsenal Limited	43	58.42	55	14.95
Canadian Broadcasting Corporation	209	8.19	448	3.51
Canadian Council of Resource Ministers	-	-	0	-
Canadian Film Development Corporation	-	-	0	-
Canadian Saltfish Corporation	-	-	0	-
Central Mortgage and Housing Corporation	70	9.49	142	3.85
Crown Assets Disposal Corporation	0	-	1	1.49
Defence Construction (1951) Limited	1	1.89	6	2.26
Economic Council of Canada	1	3.18	1	0.64
Eldorado Aviation Limited	0	0	3	5.88
Eldorado Nuclear Limited	111	50.64	318	29.01
Farm Credit Corporation	2	1.47	2	0.29
Freshwater Fish Marketing Corporation	60	181.82	153	92.73
Great Lakes Pilotage Authority	2	6.58	5	3.29
International Development Research Centre	1	1.72	1	0.34
International Northwest Atlantic Fisheries Comm.	-	-	0	-
International Pacific Halibut Fisheries Comm.	-	-	0	-
International Pacific Salmon Fisheries Comm.	1	7.04	3	4.23
Laurentian Pilotage Authority	2	11.36	2	2.27
Medical Research Council	-	-	0	-
National Arts Centre Corporation	4	7.63	12	4.58
National Film Board	11	5.40	18	1.77
National Harbours Board	229	58.42	385	19.64
National Research Council	62	9.80	159	5.03
Northern Canada Power Commission	18	24.66	50	13.70
Northern Transportation Company Limited	27	33.50	96	23.82
Pacific Pilotage Authority	2	16.95	2	3.39
Petro Canada	5	4.27	17	2.91
Public Service Staff Relations Board	-	-	0	-
Royal Canadian Mint	53	52.79	89	17.73
Science Council of Canada	0	0	1	1.75
Seaway International Bridge Corporation Limited	-	-	0	-
Seaway Transports Canada ⁵	118	43.10	212	15.49
Standards Council of Canada	-	-	0	-
Teleglobe Canada ⁶	8	3.43	24	2.06
Sub-Total	1,186	15.68	2,518	6.66
Cape Breton Development Corporation	1,962	255.87	2,414	62.96
Total	3,148	37.80	4,932	11.84

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1977-1978.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million man-hours worked.

³"All Injury" Rates (Injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from man-hours worked on the basis of 2,000 man-hours per man-year.

⁴Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission were amalgamated into the Employment and Immigration Commission effective August 5, 1977.

⁵Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

⁶Formerly Canadian Overseas Telecommunications Corporation.

Table 4

Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

	<u>Shipping Companies Covered</u>	<u>Seamen Employed (Approx.)</u>	<u>Claims Received</u>	<u>Temporary Disability Awards</u>	<u>Permanent Disability Awards</u>	<u>Fatal Accidents</u>
1973-74	27	1,900	28	18	5	2
1974-75	23	1,600	31	14	3	1
1975-76	21	1,500	31	13	2	1
1976-77	20	1,425	43	19	1	0
1977-78	18	1,300	15	3	2	0

Central Analytical Services

Central Analytical Services (CAS) has responsibilities encompassing the development and maintenance of a professional analytical capacity in the labour economics and labour legislation fields, the provision of library and related information services, and the design and implementation of management reporting systems. In addition, the planning unit for the Collective Bargaining Information Centre is located in CAS. Once fully operational, the Centre will assist the parties to collective bargaining by collating and disseminating objective economic and compensation data.

CAS has four major sections:

1. Economic Analysis provides analytical and advisory services in the area of general and labour economics to strengthen the Department's capacity to understand and predict the influence of economic factors and trends on departmental activities.
2. Legislative Analysis reports on situations, trends and anomalies in federal and provincial labour legislation to assure a more informed basis for enacting new laws or modifying existing laws in the labour arena.

Economic Analysis

Economic Analysis provides analytical and advisory services in the area of general and labour economics to the Minister, Deputy Minister, senior management and the various functional units of Labour Canada. During 1977-1978, many briefings, reports and analyses of an economic nature were completed. A pensions booklet, designed to provide workers with basic information about employer-sponsored pension plans,

3. Library Services provides a specialized service in the labour affairs field both for the Department and for institutions, organizations and individuals throughout Canada to improve access to knowledge and facilitate research.
4. The Planning Unit of the Collective Bargaining Information Centre is responsible for establishing the base for Centre operations. This includes the initial liaison and consultation with potential labour, management and government users, the identification of information needs, sources and gaps, and the design of a data base management system.

In addition to these major sections, CAS also has a small unit with responsibility for the design and implementation of management reporting systems to assist Research and Program Development managers in achieving effectiveness and efficiency in their operations. The task also involves improving information flows and co-ordination throughout Research and Program Development and improving information exchanges with other areas of the Department.

was prepared and distributed. A discussion paper, The Wage Determination Process in Canadian Manufacturing Industries, 1962-1975, was made available to practitioners and specialists in the field of labour economics and industrial relations. During the year, officers of the branch represented Labour Canada on several important task forces and committees, including the Interdepartmental

Committee on Employment Development, the Pension Policy Review and the committees dealing with Multilateral Trade Negotiations.

Legislative Analysis

The Legislative Analysis group provides a research, analysis, and resource service in labour legislation and related areas in all jurisdictions in Canada, and abroad when required. This service is rendered through a regular publication program as well as through special studies and response to enquiries.

The regular publication program consists of three annuals, Labour Standards in Canada, Human Rights in Canada, and Directory (of) Occupational Safety and Health Legislation in Canada; a semi-annual Legislative Review, and a quarterly pamphlet, Legislative Notes. A continuing legislative series is also published over the course of the year in the Department's monthly, The Labour Gazette/La Gazette du Travail.

Special studies made available for reference are Occupational Noise Legislation and comprehensive charts on workers' compensation benefits, labour standards and labour relations.

Other activities during the past year included participation in the federal Libraries Working Group on Copyright and in the Working Group on Federal Compliance with ILO Conventions, preparation of reports in various labour-related fields for the ILO, studies on collective bargaining in general and in the construction industry, on occupational safety and health legislation as it applies to safety committees in workplaces, on the right for a worker to refuse dangerous work under certain circumstances and on workers' compensation.

Research assistance was provided to the Interdepartmental Task Force on the Development of Socio-Economic Terms and Conditions for the Alaska Highway Pipeline and in the preparation of the Canadian Human Rights Act (Bill C-25). Considerable input was made to task forces on amendments to Parts III, IV and V of the Canada Labour Code, in conjunction with the Department's development of the 14-point program.

The Group gave support to national bodies and conferences in the form of Highlights of Major Developments in Labour Legislation for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (C.A.A.L.L.).

Library Services

During 1977-78, demand for reference services continued to grow. The Library increased its rate of acquisition of books, government documents and reports by 50 per cent over the previous year.

Important research material acquired during the year included microfiche copy of 85 books in the series Perspectives on American labor from the beginnings of the American labor movement to modern collective bargaining. The Library is acquiring over a period of time microfiche copy of Part 2 of American Labor Unions' Constitutions and Proceedings, 1864 to 1976, representing 156 unions. Part 1 of this set, representing the constitutions and proceedings of more than 90 other American unions, is retained in the Public Archives. The Library and the Public Archives are co-operating to make Parts 1 and 2 available to all users.

The Library continues to co-operate with other industrial relations libraries. The Library is a member of the Committee of Industrial Relations Librarians (CIRL), known as the Committee of University

Industrial Relations Librarians prior to its 1978 Annual Meeting. The Chief Librarian and the Director of Library and Information Services attended the first meeting of Toronto area industrial relations librarians, held in Toronto in October 1977 and sponsored jointly by the libraries of the Ontario Ministry of Labour and the Centre for Industrial Relations at the University of Toronto. The participating libraries hope to meet regularly in the future to exchange new ideas and information.

The Library sponsored a one-day meeting of labour and industrial relations librarians held in Ottawa in March 1978. Representatives attended from several federal government, union and university industrial relations centre libraries, as well as the Ontario Ministry of Labour Library. The Labour Canada and Ontario Ministry of Labour Libraries decided at this time to investigate the possibility of using automated means to share the indexing of periodicals received in both libraries.

As part of a co-operative project with other CIRL members to develop a computerized data base for shared use, the Library during the fiscal year 1977-78 indexed and abstracted approximately 300 articles from nine Canadian periodicals. It is hoped that the initial data base will be available on-line to CIRL member libraries by autumn 1978.

The Library distributes a weekly Library Bulletin listing by subject recent acquisitions and current indexed periodical articles. The Library also produces a biweekly publication, Tables of Contents, which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economics journals. Articles requested from the two current awareness services are provided in photocopy form to departmental users.

The Library's Press Clipping Service prepares a daily compilation of relevant clippings from the more important national newspapers for distribution to the Minister and senior officials of the Department. Clippings older than five years are stored at the Public Archives. A weekly Regional Supplement of clippings begun in autumn 1977, contains articles from daily newspapers from the five regions of the Department.

The Library maintains an up-to-date file of 105 bibliographies, and prepares others on request. Approximately 340 bibliographies were requested and distributed during the year.

The joint Library and Public Archives project to select and preserve on microfiche important historical material from the Library Vertical File has been completed. The microfiche can be used at both the Library and the Public Archives, and can be purchased from the Library.

Microfilming of Canadian labour papers is continuing.

Collective Bargaining Information Centre

The Collective Bargaining Information Centre is being designed and developed to provide the parties to collective bargaining with the most timely and accurate economic and compensation information available. To achieve this, the Planning Unit for the Collective Bargaining Information Centre was established and has been working on the legislative and administrative matters necessary for the operation of the Centre.

The outstanding projects of the 1977-78 fiscal year were the publication of an "Information Pamphlet," the publication of

the Compendium of Collective Bargaining Information Sources -- Part I," the design and development of CBIC's data base, and the sponsoring on behalf of the Department of a series of seminars on "Compensation and Related Data Information Sources."

The Planning Unit has been involved also in answering requests for information, establishing contacts and generally working toward an expected operational date of fall 1978.

International and Provincial Relations

The International and Provincial Relations Program is responsible for co-ordinating Canadian participation in the work of the International Labour Organization, for promoting a better understanding of the labour policies and the industrial relations programs of other countries for purposes of policy development in Canada, and for promoting and co-ordinating federal-provincial relations in the labour field.

The Program organized the eighth meeting of federal and provincial Deputy Ministers of Labour on ILO Questions, held in Ottawa in April 1977 and chaired by the federal Deputy Minister of Labour. The main items on the agenda of the 63rd Session of the International Labour Conference, held in Geneva in June 1977, were discussed. The Tripartite Consultation Convention adopted by the ILO Conference in 1976 was reviewed with provincial Deputy Ministers to determine the degree of Canada's

compliance with the Convention and the prospects for ratification.

The Program also acts as Secretariat for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. CAALL is an Association of federal and provincial Departments of Labour which provides for the exchange of views and experience in the labour field. The 36th Annual Meeting was held in Saskatoon, Sask., during September 1977. The program for the meeting focused on a discussion of developments in the fields of the Quality of Working Life and Industrial Democracy and on a review of the situation of women in employment. The CAALL committees have also been involved in a variety of activities throughout the year, including the preparation of a report on Equal Pay for Work on Equal Value, a training seminar for mediators and conciliators, and research into issues of concern in occupational safety and health and labour standards.

International Relations

The International Relations Division has continuing responsibility for Canada's tripartite participation in the activities of the ILO and other international organizations.

In the past year it co-ordinated Canada's participation in the 63rd Session of the International Labour Conference, which met in Geneva in June 1977 and adopted Convention 148 and Recommendation 156 (on Protection of Workers against occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration) and Convention 149 and Recommendation 157 (on employment and conditions of work of nursing personnel).

The Division co-ordinated Canada's participation in, and related follow-up action for, a number of other international technical meetings and labour symposia, including the 10th session of the ILO Metal Trades Committee, the ILO Tripartite Technical Meeting for Civil Aviation, the ILO Joint Meeting on Conditions of Work and Employment in Postal and Telecommunications Services, and the Vienna International Symposium on Collective Bargaining.

In consultation with appropriate departments and agencies, the Division also prepared Canadian positions on budgetary and other matters for three

sessions of the ILO Governing Body, the 203rd in May 1977, the 204th in November 1977, and the 205th in February 1978.

Canadian replies were prepared in response to requests by the ILO for information on part-time workers, cost of social security, wage and price surveys, the fishing industry, safety on board ships, the textiles industry, metal trades, hours

of work and rest in road transport and others.

The Division is responsible also for the organization, administration and general conduct of training programs for ILO-sponsored fellows and other overseas trainees under bilateral training programs. In the course of the year, a dozen such programs were arranged.

Provincial Relations

The Provincial Relations Branch has recently been established to promote and co-ordinate an effective relationship between federal and provincial governments in the labour field. The work program for

the Branch will be developed during the next year. Discussions will be held with each province regarding major issues of concern to them, including activities relating to the ILO.

International Labour Standards Division

The International Labour Standards Division continued to monitor the progress made by federal and provincial jurisdictions in implementing ILO Conventions considered relevant to Canada and to determine what action is required to achieve full compliance with the Conventions and thus enable Canada to ratify them. Progress was made in 1977-78 in Canadian compliance with the Convention on Holidays with Pay. Both existing and new Conventions were analysed by the Division and the degree of compliance in Canada with them was clarified.

In the field of safety and health, the Division analysed new Canadian legislation, particularly improvements in the legislation in New Brunswick and Nova Scotia, in relation to the provisions of the relevant ILO Conventions in Radiation

Protection, Benzene Poisoning, Occupational Cancer, Guarding of Machinery, Maximum Weight, and Hygiene (commerce and offices). These analyses were presented to the Annual Federal-Provincial meeting of Deputy Ministers of Labour, together with progress reports on compliance in Canada with the Conventions on Maternity Protection, Protection of Wages, Fee-charging Employment Agencies, Holidays with Pay, and Paid Educational Leave.

The Division, in co-operation with the provinces and related federal departments, prepared replies to the ILO questionnaires on (a) Hours of work and rest periods in Road Transport and (b) Revision of the Protection against accidents (Dockers) Convention (revised) 1932.

Also in co-operation with the provinces and related federal departments, the Division prepared for the meeting of federal-provincial Deputy Ministers on ILO matters, a draft Canadian government position regarding the first discussion by the ILO Conference of the proposed labour standards instruments regarding "Labour Administration: its role, functions and organizations" and "Freedom of Association and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service" and regarding the second discussion by the ILO Conference of the proposed instruments concerning "Working Environment" and "Nursing Personnel."

The Division co-ordinated the preparation of reports to the ILO on the implementation of the following conventions ratified by Canada:

- Convention No. 45: Underground Work (Women), 1935
- Convention No. 88: Employment Service Convention, 1948
- Convention No. 105: Abolition of Forced Labour, 1957
- Convention No. 108: Seafarers "Identity Documents," 1958.

A detailed report, prepared by the Rights in Employment Program and dealing with the law and practice in Canada regarding the provisions of ILO Recommendation No. 123 - The Employment of Women with Family Responsibilities - was forwarded to the ILO.

The Division prepared the information for and played the lead role in the preparation of the text for a study on compliance by Canadian jurisdictions with "modern" ILO Conventions. The study is entitled "Canada and the International Labour Code."

International Information Services

The International Information Services Division co-ordinated the activities of

three Labour Counsellors posted in Brussels, London and Washington. It analysed and disseminated information on international labour and social developments, and provided the Labour Counsellors with information on Canada for dissemination abroad.

The Brussels Counsellor, attached to the Mission to the European Economic Community, reported on labour matters in the Member Countries; the London Counsellor on activities in the United Kingdom, Ireland and Sweden; and the Washington Counsellor for the United States. In the course of their work, the Labour Counsellors attended, as observers or representatives of Canada, and reported on various meetings and conferences such as those of the ILO, OECD and EEC, as well as national and international trade union congresses; interviewed ministers, officials and others in the labour fields; and reported on significant labour-related events. Their reports, supplemented by information from embassies and other sources, were used to keep the Department informed on international labour developments. Documentation on foreign experience of layoff and dismissal procedures was provided to the Industrial Inquiry Commission on Layoffs and Dismissals.

Among OECD activities, the Manpower and Social Affairs Committee continued to be of main interest, especially the activities of the Working Party on Industrial Relations, on which Canada is represented. This Working Party had responsibility for the preparations for the OECD Conference on "Collective Bargaining and Government Policies" to be held in Washington in July 1978.

A position paper on paid educational leave, part of the Department's 14-point program, was prepared and presented to the CAALL Conference in Saskatoon in September 1977. This paper contained a lengthy appendix dealing with foreign experience with paid educational leave, based on a fact-finding tour of Europe, as well as documentation received from various sources.

Administrative Policy and Services

Personnel

Human Resources Division

In 1977, the Staffing and Planning Divisions combined to form the new Human Resources Division responsible for providing advice and support to managers in the areas of staffing, manpower planning, human resources, education, training and development. The Division experienced an unusually heavy staffing workload as a result of the many new positions created by the departmental reorganization. The Division completed development of a new performance evaluation system with increased emphasis on a work planning process.

Work was completed also on the audio-visual portion of a departmental orientation program that explains to all new employees the role and function of the reorganized Department. Implementation of the complete orientation program is scheduled for early in the next year.

Classification, Compensation and Organization

Completion of the Department's reorganization necessitated the updating and amending of the position descriptions in the few remaining branches and the compilation of a library of certified organization charts.

The Section was busy reviewing the ongoing classification requests, completing reports as required by Treasury Board and administering the various pay plans, such as the Senior Merit Pay Plan, the Administrative Trainee pay plan and the one for excluded employees.

In collaboration with the Official Languages Division, the Classification Section was responsible for co-ordinating the translation of Labour Canada's position descriptions. The majority of the job descriptions are now available in both languages.

Staff Relations and Employee Services

The Staff Relations course for first-line supervisors and managers was completed in January 1978. Seven courses were given, five at headquarters and two in the field.

A review of the excluded positions in the Department has been completed.

The policy on Employee Personnel files was presented to the Senior Management Committee (SMC). The SMC agreed the policy should be implemented.

The grievance process has been amended to reflect changes in staff, etc.

Five meetings of the Union-Management Consultation Committee were held during the year. Some of the issues discussed were: reorganization, the re-allocation policy, the 14-point program, official languages, the working environment and equal opportunities.

A Joint Sub-Committee whose role is to establish an Employee Assistance Program on Alcoholism and Drug Abuse has been set up. Another mandate of the committee is to conduct an in-depth revision of the existing policy on alcoholism.

Twelve grievances were received. One was withdrawn, three sustained and three partially sustained below the final level; one sustained and four denied at the final level. None went to adjudication.

During the past year, Employee Services implemented 15 new collective agreements and departmental paylists were streamlined to reflect the new organizational structure.

A new system of recording leave (ALOSS) was implemented, with resulting decentralization to the organizational levels effective April 1, 1978.

The bilingual bonus system was established by Treasury Board and implemented during the year.

Official Languages

During 1977-78, the work of the Official Languages Division has largely been the co-ordination of two major projects: the development of Labour Canada's Official Languages Plan, and the implementation of the recommendations of the special study undertaken by the Commissioner of Official Languages.

Some action has been taken on roughly two-thirds of the Commissioner's recommendations, and most of the other have become activities to be undertaken as part of the Department's Official Languages Plan, still in preparation. The objectives of the Plan are to bring the Department into more complete compliance with the Official Languages Act, the Parliamentary Resolution of 1973, and the official languages policies promulgated by the Treasury Board in October 1977. Although co-ordination of the Plan is the Division's responsibility, the goal-setting is a joint venture of the whole departmental management.

During the year, the Division ceased to have responsibility for language training which has been given to the Human Resources Division, and has taken on responsibility for translation liaison.

Equal Opportunity

During the past year, the Equal Opportunities Program directed its efforts to achieving the following objectives:

- to provide employees with the necessary skills to effectively plan their careers;
- to increase opportunities for employees in the Administrative Support category to advance their careers; and
- to increase the proportion of women in the FI category.

In future, as the Program becomes more firmly established, plans are being formulated to assist other groups of employees by assuring equal opportunities for all.

Data Processing

New systems implemented during the past year by the Data Processing Branch included an on-line Document Referencing System for the Collective Bargaining Information Centre. This system will respond to client requests for information by directing the enquirer to various related data sources such as publications, periodicals and study papers in the collective bargaining and industrial relations areas.

A major effort is now under way to amalgamate the labour data systems that

process data collected on various annual surveys. Implementation of the new combined system is scheduled for the processing of the next Annual Wage Rate and Salary Survey in September 1978. Work is continuing also on the Collective Agreements Data Base System to expand capabilities and, where possible, further reduce the costs of operating the system.

The Branch continued to provide data entry and computer production services on the 29 automated systems currently operating within the Department.

Finance

During the past year, the Planning and Reporting Division of the Finance Branch once again co-ordinated the preparation of the Departmental Program Forecast, Estimates and Budgets. In addition, it completely redesigned the departmental Reporting System in order to convert from the internal system and to begin the 1978-79 fiscal year using the Department of Supply and Services facilities. A great deal of time was spent writing Treasury Board submissions in order to get approvals for the Department's cost-controls initiatives program.

Continually, the Accounting and Allotment Control Division is designing and implementing improved financial control systems in the Department. There was a large increase in processing travel claims and invoices, in part the result of increased activity in the regions. An ongoing requirement of the Division is to amend the Departmental Financial Administration Manual in order that the Department has acceptable standards required for good departmental accounting and administration. With new Treasury Board Guidelines and the large increase in Labour Canada's grants and contributions, the Division faced considerably more work.

Public Relations

Two major advertising campaigns, stressing the importance of "a better way" in industrial relations, were part of a

comprehensive program of the Public Relations Branch to enhance public understanding of, and support for departmental roles and responsibilities.

The advertising campaigns utilized both print and electronic media and focused attention on the Department's 14-point program to improve the collective bargaining process, the industrial relations system, and the work environment in general.

The campaigns generated considerable public interest and resulted in a substantial volume of enquiries; to handle these the Branch established a separate unit and distributed a series of nine explanatory pamphlets in quantity, an estimated 1,000,000 copies in total.

This unit also prepared a range of background materials relating to the Department's omnibus bill (Bill C-8) revising the Canada Labour Code. The Branch provided media materials and public relations counsel to assist during the introductory phase of legislation that would establish the Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

Media relations activities in general showed a marked increase during the year, reflecting not only the legislative and program initiatives and advertising, but also the heavy schedule of Ministerial addresses--more than 40 speeches were prepared during the year--and participation in labour-management discussions.

The Labour Journalists Report, a compilation of interpretive labour news articles, continued to be well received by newspapermen specializing in labour affairs. Publication continued also of the daily Labour News Headlines, distributed by request to a select list including M.P.s, departmental officials and interested parties.

Other publications included Opus, the Department's in-house journal; and Vital Partner, a booklet describing the various programs and services of the Department, and how it acts as a link between labour and management.

The Branch sponsored a popular educational series on labour affairs for high school students, entitled "What You've Always Wanted to Know About Work...." The nine-part series appeared in the national youth publication, Generation, and was subsequently reprinted in booklet form and distributed free of charge, on request.

The Branch co-operated in developing and producing a second audio-visual presentation on "Affirmative Action" for the Rights in Employment Branch. Preparations went ahead for remaking the film, The Grievance; and many audio-visual presentations were prepared for client branches. The National Industrial Relations Film Library continued to provide a well-utilized selection of labour affairs film materials available through National Film Board offices across the country. Several new titles were added to the inventory and some older titles were withdrawn. A revised catalogue was produced and distributed.

The Labour Gazette/La Gazette du Travail reached its 78th year of publication with further improvement in its format and scheduling. Many of its articles were quoted or reprinted in a variety of other publications. Its motto, "national journal of labour affairs devoted to a better work environment," reflects determination to play a leading role in enhancing understanding of the changing socio-economic climate. During the 1977-78 period, the Gazette mirrored many significant labour affairs events, covering important developments in dispute settlement, health and safety, human rights, and the quality of working life. It continues to be an impartial forum for discussion of important problems and issues affecting the world of work.

In keeping with their objective of contributing to knowledge of the work environment and labour relations problems, The Labour Gazette and La Gazette du Travail gave special attention to discussion of such current questions as

about legislation, retirement and pensions, inflation and productivity, industrial democracy, labour education, industrial relations theory, and the unemployment problem. They reported on the principal industrial relations conferences: at Laval University, McGill University and the University of Montreal,

and on new directions in collective bargaining and labour policy. Paralleling the gain in prestige resulting from the opening of their columns to academic discussion were improvements on the technical level: in appearance and speed of production.

Operational Services

For better service to the Department, the Records Management Division of the Research and Program Development Program was transferred during 1977-78 to the Operational Services Branch, Administrative Policy and Services Program, where it was merged with the Distribution Services Section. The Branch was heavily involved in the setting up of regional file classification systems and the training of new staff.

Within the Branch, the amalgamation of the Accommodations and Materiel Management Sections provided a better service to the Department through the use of the combined resources. During 1977-78, the Branch

maintained an average turnaround time of eight days for all requisitions. And the continuing of the centralized publication production control system resulted in better control, improved service and reduced costs.

The Branch undertook a program to reduce the Department's space allocation to bring it into line with Treasury Board guidelines. The Forms Management Section continued its program to introduce standard forms for use in the Department and carried out the redesign of the Wages and Working Conditions Survey forms to meet Post Office requirements and metric conversion regulations.

Regions

Atlantic

The Atlantic Region provides services through five offices: at Fredericton, covering New Brunswick and Prince Edward Island; at Halifax, covering Nova Scotia; at St. John's, covering Newfoundland and Labrador; an office at Sydney has responsibility, under the Coal Mines (CBDC) Safety Regulations, for health and safety in coal mines operated by the Cape Breton Development Corporation; and Regional Office, which has a co-ordinating function, at Moncton, N.B.

Questions of safety and health, largely investigation of complaints and accident inspections, technical surveys, and educational activities, were the most significant activity of the Region's staff during 1977-78. Specific projects included a program to reduce dust levels in grain elevators, and a program to introduce head protection equipment in Atlantic ports. Working conditions in coal mines in Cape Breton continue to pose serious safety problems, which are receiving continuing and intensive attention. Significant resources are also being devoted to improvement of employment standards.

The Department continues to promote ongoing labour management consultation as a means of improving the industrial relations climate. Assistance is given to the establishment of labour-management consultative mechanisms on request, and existing committees are assisted from time to time. On a more general level, the Department sponsors an annual province-wide labour-management conference in Prince Edward Island, which examines questions of concern to the

labour-management community. The 1977 conference examined the question of productivity, and the conference was followed by a number of further study sessions. In Nova Scotia, a similarly important function is carried out by the Nova Scotia Joint Labour-Management Study Committee, in conjunction with the Institute of Public Affairs of Dalhousie University. Similar committees exist in New Brunswick and Newfoundland, and in 1977 representatives of the four committees met jointly for the first time and established a steering committee to explore questions of common concern. These developments hold promise of an effective contribution to the betterment of labour-management relations in the Region.

The Atlantic Regional Labour Education Centre, formerly funded by the Department of Regional Economic Expansion, was brought under the labour education program of Labour Canada, and will hereafter be funded through grants to the Canadian Labour Congress. Labour education needs of CLC affiliates are now under study by the Regional Board of the CLC Labour Education and Studies Centre, on which the Atlantic Region of Labour Canada is represented. During the year, labour education grants were made in the Region to two educational institutions and to seven unions not affiliated with the Canadian Labour Congress.

In order to improve the quality of service to the public, Regional staff continued an extensive internal training program to equip Labour Affairs Officers to offer an integrated and co-ordinated service.

11 10 complaints received under Part I (Fair Employment Practices) of the Canada Labour Code were resolved. Under Part III (Labour Standards) of the Code, 187 inspections found 107 violations involving 38 employees and led to the recovery of \$6,642. Complaints under Part III numbered 138; violations found, 85; employees affected, 67; and money recovered, \$15,038. Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 191 inspections were made, involving 33 contractors and 253 employees, and \$40,722 was recovered.

Seven permits were issued authorizing work in excess of the prescribed maximum and 137 reports were received stating that 8,762 employees had worked 47,348 hours in excess; 189 reports were received stating that 8,533 employees had worked 97,709 emergency overtime hours. One approval of waiver of vacation was issued.

Forty-six overtime permits were issued under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 1,172 schedules of labour conditions were issued under the Act, 60 fair wage rates established after surveys of 11 zones during which 422 employers were contacted involving 6,263 employees.

Under Part IV (Safety of Employees) of the Code, 16 complaints were received and five violations found. Investigations under Part IV numbered 271 and violations found, six.

Investigations under the Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations carried out by provincial inspection services under agreement numbered 12,680 and violations found, 866. Workers' compensation claims received totalled 1,850.

St. Lawrence

During the year, the St. Lawrence Region registered 5,823 accidents reported pursuant to regulations, of which 3,473 were in the public sector (2,587 in the postal service) and 2,350 in the private sector. Inquiries were made into three fatal accidents. The regional office's activities also included 471 safety inspections and 49 technical inquiries.

The 1977-78 fiscal year saw the granting of two approvals to employers to average hours of work over a longer period than 13 weeks, and three approvals to average hours of work over a period not exceeding 13 consecutive weeks. Eleven permits were issued granting work hours in excess of the prescribed weekly maximum.

Fourteen approvals were granted which allowed the use of the calendar year for calculating vacation rights, and five approvals to waive annual vacation.

The regional office received 10 notifications regarding unionized places of work in which the substitution of a general holiday had been agreed upon, and granted seven permissions for the substitution of a general holiday in the case of unorganized employees, as provided by the Canada Labour Code.

Pursuant to other provisions of the Code, 12 reports were received from employers advising that 5,154 employees had worked a total of 68,427.19 hours in excess of the prescribed maximum hours a week owing to exceptional circumstances and after receiving a permit from the Minister.

Under another requirement of the Code, 17,769 employees were reported as having worked 229,643.34 additional hours under emergency conditions beyond the weekly maximum hours prescribed by the Code.

Also during the fiscal year, 164 reports on complaints were received under the authority of Part III of the Code. Following these complaints, 202 employees recovered \$49,764.42.

In the same period, 260 programmed inspections were carried out under the same authority. Of these, 278 individual violations under the provisions of the code resulted in wage arrears recoveries of \$36,561.52.

Region staff also carried out 376 fair wage inspections, recovering a total of \$1,260.72.

Great Lakes

Employment Relations

The Great Lakes Region held a successful labour-management conference for the Waterloo-Wellington area at Kitchener, Ontario, on September 22, 1977. Out of 262 registered delegates, 256 attended. Union delegates accounted for 38 per cent; management, 46 per cent and academic institutions, provincial and federal governments, 16 per cent.

The program was developed by a steering committee of representatives from labour, from management and from Labour Canada. The theme, "Quality of Working Life," was developed in the opening remarks by the A/Director of the Great Lakes Region.

Conditions of Work

Inspections carried out and complaints investigated by the Region under Part III of the Canada Labour Code during 1977-78 resulted in recoveries totalling \$60,492.15. The 453 complaints investigated found 99 violations affecting 162 employees and led to the recovery of \$53,925.84. The 717 programmed inspections and 10 counselling calls found violations affecting 160 employees and resulted in recovery of \$6,566.31. Prosecution proceedings were instituted against two employers. In one case, nine of thirteen charges were upheld, and in the other, the employer settled the matter before the court hearing began.

The breakdown of the provisions violated and the recoveries made was: hours of work, \$15,281.26; minimum wages, \$1,610.84; equal wages, \$384.02; annual vacations, \$12,350.24; general

holidays, \$5,645.68; group termination, \$332.00; individual termination, \$14,923.39; and severance pay, \$9,964.72.

Five authorizations were issued covering five employees to permit them to waive their vacation as prescribed under Section 14 of the Canada Labour Standards Regulations. No notifications were received for vacation postponement (Section 15) nor any applications for approval of a calendar or other year of employment for vacation purposes (Section 16).

Six permits authorizing the substitution of a general holiday, affecting 105 employees, were issued under Section 51(b) of the Code. No notifications were received under 51(a).

Thirteen permits were issued under Section 33 of the Code. Subsequently, 22 reports were received advising that 96,553 hours were worked in excess of the prescribed weekly maximum, covering 8,256 employees.

Eight hundred and eighty-four reports were received under Section 34 of the Code that 21,367 employees worked a total of 440,720 emergency hours in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

Fair Wages

Great Lakes Region issued 1,955 schedules of labour conditions. A total of 1,133 contract award notifications was received, representing a total value of \$108,472,507.24.

The Region carried out 391 inspections of contractors, and found 38 in violation of the Labour Conditions; \$40,773.10 was recovered on behalf of 317 employees.

Fair Employment Practices

During 1977-78, the Great Lakes Region dealt with 135 allegations under Part I of the Canada Labour Code of unfair treatment on various grounds. As a result of investigations, 42 cases were settled, 30 allegations were outside the scope of the Code and therefore referred to the proper authorities, 43 complaints were dismissed as being unproven, and 10 were withdrawn. At the end of the year, 10 cases were transferred to the newly established Human Rights Commission.

Occupational Safety and Health

During 1977-78, the Great Lakes Region received approximately 7,200 Accident Investigation Reports from federal enterprises and the Public Service. Included were reports of 123 serious accidents, including four fatalities.

The Region also conducted an Annual Safety Inspection at Canadian Forces Bases in Ontario, and at the Royal Military College, Kingston.

During the year, 1,930 inspections were carried out, of which eight per cent were in the Public Service. Twenty-four safety surveys were conducted, including 14 in the grain industry resulting from the recommendation of the Finn Commission of Inquiry on Health and Safety in Grain Elevators.

Work Injuries

Number of injuries in industries under federal jurisdiction, by industry, 1977.

	<u>Disabling Injuries</u>	<u>Fatalities</u>
Air Transport	394	-
Banking	72	-
Canals	-	-
Crown Corporations	56	-
Tunnels	-	-
Fishing	-	-
Flour & Feed Mills	79	3
Grain Elevators	19	-
Road Transport	1,768	1
Mining	-	-
Pipelines	4	-
Broadcasting	76	-
Railways	426	-
Shipping	65	-
Stevedoring	31	-
Telephone, etc.	309	-
Mail Contractors	<u>1</u>	<u>-</u>
Total	3,300	4

Central

Within the Central Region in fiscal 1977-78, decentralization, which was designed to allow the Department to respond more quickly to the needs of the community, was accomplished. The Region now has greater responsibility and control over planning and programs and can, therefore, identify the needs of the Region and plan activities to meet those needs. In order to be more representative of the area, a satellite office was established in Thunder Bay, Ont., and the offices in Regina and Saskatoon were more fully staffed to have more officers available to handle complaints and provide consultation on occupational safety and health and labour standards matters.

Injury compensation claims under the Government Employees Compensation Act were also decentralized to the Region; processing of claims began on October 1, 1977. The result has been a faster turnaround time in claim handling for cases in the Region, and a closer liaison with Provincial Compensation Boards and Public Service employing departments.

Occupational safety and health was the top priority for the Region in 1977-78. One of the major programs was the investigation of the effects of grain dust on employees of grain elevators. To develop the program, several consultative meetings were held in the Region and in the Department nationally with representatives of the grain industry and the grain-handlers' unions. A program was initiated, part of which includes a study by the Gage Institute on the effects of grain dust on health; the Region assisted the Institute by providing technical expertise, equipment and staff time for the environmental surveys.

Several significant safety investigations were made. Examples of situations investigated this year included an accident that occurred when anhydrous ammonia escaped from its container and caused the death of a transportation employee, and another, when carbon monoxide emanated from burning grain. Twenty persons, including firefighters, who inhaled the fumes had to be hospitalized. In subsequent meetings with firefighters, it became apparent that they were unaware of gases that might emanate from smouldering or burning grain.

Officers investigated the hazards in the inland terminals at Elm Creek, Rosetown and Weyburn, the result of inadequacies in construction. The considerable cost involved in correcting them could have been avoided if the construction plans had been submitted for review prior to completion; correction of them was costly.

A complaint at a terminal in Thunder Bay led to the disposal of 60 tons of oats found to be contaminated by pentachlorophenol that had spilled from broken 8 m plastic containers during the freight car's previous service. The car was marked so that it will be used in future only for transporting the chemical and for no other purpose.

To assist employers at terminal elevators in Thunder Bay, the Region initiated, with the Province of Ontario, a program for the training and certification of pesticide applicators at the terminals.

Conditions of Work

Three significant Conditions of Work complaints resulted in the return to employees of large amounts of money. In one instance, one of the large air carriers had been told in 1971 that they could not, according to the legislation, pay casual employees four per cent vacation pay on their regular pay cheques. It was to be paid only on termination. As the result of a complaint, a further investigation revealed that not only had this practice not been discontinued, but also the employer had not given several employees proper notice or pay in lieu of notice, and that casual employees were not being fully paid for general holidays.

The second case resulted in the reimbursement of \$68,004 to 493 former employees of mail contractors who had held Post Office contracts before the Post Office began doing the job itself. Because of a court case, the matter was not settled within the two-year limitation, and consequently no longer fell under the jurisdiction of the Department. However, at the request of the Post Office, the Department undertook a complete review of the matter, which resulted in recovery of considerable monies owed to the employees.

In the third incident, a large grain company voluntarily, on the recommendation of one of the Region's Officers, compensated a number of employees who had left their employ during an averaging period and, therefore, had not received overtime pay.

Although the employer's position was legally correct, they recognized a moral obligation to the employees and voluntarily worked out a scheme that fairly compensated the employees affected.

In addition to the above, the Department had responsibility for Part I of the Canada Labour Code until the Human Rights

Act was brought into effect on March 1, 1978. Complaints under Part I were handled and information and assistance was provided on the new Human Rights Act and its provisions. The Region also began to co-ordinate activities in relation to Affirmative Action, the comprehensive human resources planning system designed to overcome systemic discrimination in organizations. The Department worked with provincial government officials from all three provinces in the Region to co-ordinate the approaches and guidelines on Affirmative Action. The Department set up training seminars, under departmental sponsorship as well as through a university, on how to implement Affirmative Action programs.

As well as the inspection role of the Department, the Region maintains a broader perspective of the factors affecting labour-management relations and has been involved in a number of community informational programs. For example, in consultation with Confederation College in Thunder Bay, the Region investigated the possibility of a Labour Education Centre to serve the community and provided financial support for the project.

In addition, officers from the Region participated in meetings with management and union organizations and helped design educational programs.

Of the 21 complaints under Part I (Fair Employment Practices) of the Canada Labour Code, 20 were resolved. Under Part III (Labour Standards), eight inspections found eight violations, involving 350 employees; \$77,578.62 was recovered. Complaints under Part III numbered 118; violations, 103; employees involved, 66; amount recovered, \$33,531.97. Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, two inspections involving four contractors and 15 employees brought about the recovery of \$3,700.93.

Under Section 33(1) of Part III of the Code, 24 permits were issued authorizing work in excess of the hours specified. Under Section 33(5), 64 reports were received showing that 126,622½ excess hours were worked by 15,182 employees. Under Section 34(2), 467 reports were received showing that 111,370½ emergency hours in excess of the maximum specified were worked by 9,802 employees. One substitution of a general holiday, involving 31 employees, was issued.

One approval affecting one employee was issued under Section 14 of the Regulations and two notifications involving two employees were received under

Section 15(a) of the Regulations; one approval was issued under Section 16 of the Regulations.

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 27 overtime permits were issued, 677 schedules of labour conditions prepared and 854 fair wage rates established.

Under Part IV (Safety of Employees) of the Code, 46 complaints uncovered 41 violations, and 61 accident investigations found 36 violations. Under the same Part, 27 Motor Vehicle Operators Hours of Service permits were issued. Workers' compensation claims received totalled 1255 from October 1, 1977, when the Region began processing such claims.

Mountain

All process elevators in Alberta were surveyed for compliance with the applicable recommendations of the Commission of Inquiry on Health and Safety in Grain Elevators conducted by Dr. W.D. Finn. A Labour Affairs Officer continues full-time with the grain terminals in Vancouver and has now reached the point where periodic monitoring should achieve satisfactory results at these terminals.

A great deal of effort has been expended on education and training, especially in the grain terminal elevators, in areas ranging from the safe handling and control of pesticides to dust explosions. Training has been given also to outside construction people who are or will be working within the terminals. Meetings were held with officials of Alberta Wheat Pool to assist them to comply with the medical and environmental surveillance program in the grain industry. A survey was made of country elevator managers to determine how the eight-hour day and forty-hour week requirements of Part III of the Canada Labour Code could be applied. The survey encompassed 107 licensed shipping points for approximately 13½ per cent of the industry.

A final inspection at the Connaught Tunnel of CP Rail showed that the action taken by the company has resulted in the dispelling out of the tunnel of the concentration of oxides of nitrogen so that it is now no health hazard.

The Employee-Management Advisory Committees in the provincial area of jurisdiction, except in the City of Edmonton, were turned over to the Province of Alberta. The Edmonton Committees are at present being serviced by Labour Canada and are gradually being turned over to the Province.

A detailed survey of atmospheric contaminants was made at CP Rail's Ogden and Alyth Shops in Calgary.

Aero Arctic Ltd. was successfully prosecuted for setting off monies owed to Aero Arctic by an employee against statutory monies owed by Aero Arctic to the employee. An appeal confirmed the original decision.

A survey of the methods of paying salesmen in the radio broadcasting industry was made to provide guidance on how to apply Part III of the Canada Labour Code to this group of employees.

Seminars on Entry into Confined Spaces were presented to Parks Canada employees at the Elk Island, Jasper, Banff, Waterton, Glacier and Kootenay National Parks.

Meetings were held with representatives of Native Outreach and the Indian and Metis Associations of Alberta to assist in the development of programs of education in collective bargaining for natives and native contractors.

Although the Region continues to contract for inspection services in connection with elevating devices, boilers and pressure vessels and electrical inspection, it is phasing out the agreement with the Occupational Environment Branch of the B.C. Department of Labour for inspections in enterprises subject to federal jurisdiction relating to the Canada Sanitation Regulations, Canada Safe Illumination Regulations and within the federal Public Service relating to Treasury Board standards. These inspections will be performed by Labour Canada staff.

A sub-office was opened in Calgary.

85 complaints received under the Canada Labour Code Part I (Fair Employment Practices), 62 were resolved. Under Part III (Labour Standards) of the Code, 21 inspections found 48 violations affecting 528 employees and resulted in recovery of \$53,505.59. Complaints under Part III numbered 526; violations, 460; employees involved, 572; and money recovered, \$181,899.28. Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 68 inspections resulted in the recovery of \$6,202.70 from 11 contractors for payment to 166 employees.

Twelve overtime permits were issued and 99 reports of overtime hours worked were received; they showed 34,239 employees worked 480,571.66 hours. Reports of emergency overtime hours worked numbered 103; they showed 17,664 employees worked 57,937.92 hours.

Two permits authorizing the substitution of a general holiday were issued; 42 employees were involved. Nine permits were issued, covering 51 employees, authorizing the averaging of hours worked over a period in excess of 13 weeks, and seven permits issued, covering 58 employees authorizing the averaging of hours worked over a period less than 13 weeks.

Two orders were issued authorizing the payment to trainees of less than the minimum wage.

Fourteen authorizations of postponement of vacation were issued, covering twenty

employees, and five authorizations for waiver of vacation issued involving five employees. Fourteen approvals were issued of a calendar or other year of employment for vacation purposes. Seven permits were issued under the West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations authorizing an accumulation during a specified period of more than 45 lay-days (defined in the Regulations).

Eighty-five overtime permits were issued under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 1,306 schedules of labour conditions were issued and 1,056 wage rates established under that Act. In establishing the rates, 714 employers were contacted and 21,390 employees were involved.

Under the Canada Labour Code Part IV (Safety of Employees), investigation of 47 complaints uncovered 33 violations. And 105 accident investigations found 20 violations. Inspections under the Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations numbered 125 and violations numbered 98. Compensation claims under Part IV totalled 3,827.

Inspections carried out under agreement with provincial and territorial inspection services were as follows: by Alberta, 688 inspections at a cost of \$27,904.78; British Columbia, 1,818 inspections, \$138,095.98; Northwest Territories, 531 inspections, \$39,190.50; Yukon Territory, 6 inspections, \$159.00.

au titre des sommes recouvrées. En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, les 68 inspections effectuées ont occasionné le recouvrement d'une somme de \$36,202.70 de li entre-preneurs et son remboursement à 66 employés.

Le bureau a accordé douze autorisations d'heures supplémentaires et il a reçu 9 avis signalant que 34,239 employés avaient effectué 480,571.66 heures supplé-mentaires, et 503 avis signalant que 7,664 employés avaient effectué 57,937.92 heures de travail d'urgence.

Il a accordé deux autorisations de subs-titution d'un jour férié touchant 2 employés; neuf autorisations d'heures moyennes de travail, relatives à 1 employés, pendant une période supé-rieure à 13 semaines et sept autorisations d'heures moyennes de travail, relative à 8 employés, pendant une période supé-rieure à 13 semaines.

Il n'a accordé aucune autorisation de verser à des stagiaires une rémunération inférieure au salaire minimum.

Il a accordé 14 autorisations de report du congé annuel touchant 20 employés; cinq autorisations de renonciation au congé annuel touchant cinq employés; 14 autori-sations d'utiliser l'année civile comme base pour le calcul du congé annuel; sept autorisations, en vertu du Règlement sur la durée du travail des employés affectés

au transport maritime sur la côte est, d'accumuler de plus de 45 jours de relâche (définis dans le Règlement) pendant une période d'une durée définie.

En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, le bureau a délivré 85 autorisations d'heures supplé-mentaires et distribué 1,306 listes de conditions de travail; il a établi 1,056 taux de salaire équitables après avoir contacté 714 employeurs comptant 21,390 employés.

En vertu de la Partie IV (Sécurité du personnel), des enquêtes sur 47 cas de plaintes ont révélé 33 infractions; 105 enquêtes relatives à des accidents ont fait découvrir 20 infractions. Le nombre des inspections effectuées en vertu du Règlement sur la durée du travail des con-ducteurs de véhicules automobiles s'est élevé à 125 et le nombre des infractions relevées s'est établi à 98. Il y a eu 3,827 demandes d'indemnisation.

La statistique concernant les inspections effectuées en vertu d'un accord conclu avec les services provinciaux et terri-toriaux d'inspection s'établit comme suit: 688 inspections en Alberta au coût de \$27,904.78; 1,818 inspections en Colombie-Britannique au coût de \$138,095.98; 531 inspections dans les Territoires du Nord-Ouest au coût de \$39,190.50; 6 ins-pections dans le Territoire du Yukon au coût de \$159.

dispensé une formation aux personnes qui sont ou qui seront appelées à effectuer des travaux de construction à l'intérieur des élévateurs terminus. On a eu des rencontres avec la direction du Syndicat du blé de l'Alberta en vue d'aider cette entreprise à se conformer au programme de surveillance du milieu et de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière. Une étude a été effectuée auprès de directeurs d'élévateurs régionaux, dans le but de déterminer comment pouvait être appliquée la norme de la journée de huit heures et de la semaine de quarante heures, prescrite par la Partie III du Code canadien du travail. Cette étude a porté sur 107 points d'expédition autorisés, soit l'équivalent d'environ 13.5 p. 100 de l'industrie.

Une inspection finale effectuée dans le tunnel Connaught de CP Rail montre que les mesures prises par la société ont eu pour résultat d'éliminer les concentrations d'oxyde d'azote du tunnel, qui ne constitue plus un danger pour la santé.

Les comités de consultation syndicale-patronale oeuvrant dans des domaines de compétence provinciale sont passés sous l'égide du gouvernement de l'Alberta, sauf à Edmonton où la prestation des services leur est actuellement assurée par Travail Canada qui cédera graduellement la place au gouvernement albertain.

Une étude détaillée des contaminants en suspension dans l'air a été effectuée aux usines Ogden et Alyth de CP Rail à Calgary. Une poursuite engagée contre la société Aero Arctic Ltd. qui a retenu la somme d'argent que lui devait un employé sur la somme qu'elle devait elle-même à celui-ci en vertu du Code, a connu un dénouement heureux. La décision originale a été confirmée par la cour d'appel.

On a effectué une étude des modes de rémunération des vendeurs travaillant dans l'industrie de la radiodiffusion afin

d'obtenir des renseignements sur la façon d'appliquer à ce groupe d'employés la Partie III du Code canadien du travail. Une série de colloques sur l'accès aux Parcs Canada dans les parcs nationaux suivants: Elk Island, Jasper, Banff, Waterton, Glacier et Kootenay. On a eu des rencontres avec des représentants de la Native Outreach et de l'Association des Indiens et des Métis de l'Alberta afin d'aider ces groupes à mettre sur pied à l'intention de leurs membres et des entrepreneurs autochtones des programmes d'éducation en matière de négociation collective.

La région continue à faire effectuer à forfait l'inspection des appareils de lavage, des chaudières et des réceptacles sous pression, ainsi que des installations électriques; par ailleurs, elle met progressivement fin à l'accord conclu avec la Direction du milieu du travail du ministère du Travail de la Colombie-Britannique en ce qui concerne les inspections de sécurité dans les entreprises relevant de l'autorité fédérale relativement au Règlement du Canada sur les mesures d'hygiène et au Règlement du Canada sur la sécurité de l'éclairage, et au sein de la Fonction publique fédérale pour ce qui est de normes du Conseil du Trésor. Ces inspections seront confiées aux employés du Travail Canada.

Le Ministère a ouvert un bureau à Calgary. En vertu de la Partie I (Justes méthodes d'emploi) du Code canadien du travail, 1 bureau régional a reçu 85 plaintes, dont 62 ont été réglées. En vertu de la Partie III (Normes du travail), les 321 inspections qu'il a effectuées ont révélé 48 infractions touchant 528 employés et ont entraîné le recouvrement d'une somme de \$53,505.59. La statistique concernant la Partie III s'établit comme suit: 526 plaintes reçues; 460 infractions constatées; 572 employés touchés; \$181,899.2

effectuant 111,370 $\frac{1}{2}$ heures de travail d'urgence. On a accordé une autorisation de substitution d'un jour férié, qui a touché 31 employés.

Pour ce qui est du Règlement sur les normes du travail, une approbation relative à un employé a été accordée en vertu de l'article 14, deux avis relatifs à deux employés ont été reçus en vertu de l'article 15 a) et une approbation a été accordée en vertu de l'article 16.

En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, 27 permis de faire des heures supplémentaires ont été accordés, 677 listes de conditions de travail ont été distribuées et 854 taux de salaires équitables ont été établis.

En vertu de la Partie IV (Sécurité du personnel) du Code, 41 infractions ont été décelées à la suite de 46 plaintes et 36 infractions à la suite de 61 enquêtes sur des accidents. Vingt-sept permis ont été accordés en vertu du Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles et 1,255 demandes d'indemnisation ont été reçues depuis le 1^{er} octobre 1977, date à laquelle on a commencé à traiter ces demandes dans la région même.

On a consacré énormément d'efforts à l'éducation et à la formation, spécialement dans les éleveurs à grain de tête de ligne, dans une foule de secteurs depuis les consignes de sécurité en matière de maintenance et de contrôle des pesticides jusqu'aux explosions causées par les poussières. On a également

des organisations d'employeurs et de travailleurs et ils ont participé à l'élaboration de programmes d'éducation.

Les 21 plaintes déposées en vertu de la Partie I (Justes méthodes d'emploi) du Code canadien du travail, 20 ont été réglées. Les 8 inspections effectuées en vertu de la Partie III (Normes du travail) ont révélé 8 infractions, ont touché 50 employés et ont occasionné le recouvrement de \$77,578.62. En ce qui concerne la Partie II, la statistique s'établit comme suit: 118 plaintes reçues; 103 infractions décelées; 66 employés touchés et 33,531.97 au titre des sommes recouvrées. En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, 2 inspections touchant 4 entrepreneurs et 15 employés ont donné lieu au recouvrement d'une somme de \$3,700.93.

En vertu de l'article 33(1) de la Partie II du Code, on a accordé 24 permis autorisant le dépassement de la durée maximum du travail. En vertu de l'article 33(5), on a reçu 64 rapports indiquant que 15,182 employés avaient travaillé 126,662 $\frac{1}{2}$ heures au-delà de la durée maximum du travail et, en vertu de l'article 34(2), 467 rapports indiquant que 9,802 employés avaient dépassé la durée maximum du travail en

ous les éleveurs servant au conditionnement du grain en Alberta ont fait l'objet d'une vérification visant à déterminer dans quelle mesure ils se conformaient aux recommandations pertinentes de la Commission d'enquête sur la sécurité et l'hygiène dans les éleveurs à grain, dirigée par le Dr W.D. Finn. Un agent des affaires du travail continue de s'occuper à plein temps des éleveurs fermiers à Vancouver et son travail a maintenant atteint le point où une véri-

Région des Montagnes

En vue de venir en aide aux employeurs dans les postes terminus à Thunder Bay, la région a lancé, avec le concours du gouvernement ontarien, un programme de formation et d'accréditation d'applicateurs de pesticides dans ces installations.

Trois plaintes relatives aux conditions de travail ont occasionné le remboursement d'importantes sommes d'argent à des employés. Dans un cas, on avait dit en 1971 à un des grands transporteurs aériens que, suivant la législation en vigueur, il ne pouvait pas verser à ses employés occasionnels la gratification de vacances de 4 p. 100 au moment de leurs chèques de paie ordinaires. Cette gratification devait être versée seulement à la cessation d'emploi. Par suite d'une plainte reçue, une enquête plus poussée a révélé que non seulement cette pratique n'avait pas été abandonnée, mais encore que l'employeur n'avait pas donné à plusieurs employés un préavis approprié ni une rémunération suffisante pour en tenir lieu, et que les employés occasionnels n'étaient pas rémunérés intégralement pour les jours fériés.

La deuxième plainte a abouti au remboursement d'une somme de \$68,004 à 493 anciens employés d'entrepreneurs de transport postal engagés par le ministère des Postes avant qu'il ne se mette lui-même à assurer ce service. En raison d'un cas porté devant les tribunaux, la question n'a pas été réglée dans le délai réglementaire de deux ans de sorte qu'elle ne relevait plus de la compétence du ministère du Travail. Cependant, à la demande du ministère des Postes, le Ministère a entrepris une étude approfondie de la question, ce qui a abouti au recouvrement d'importantes sommes d'argent pour le compte des employés.

Dans le troisième cas, une grande entreprise céréalière avait volontairement, sur la recommandation d'un des agents de la région, rémunéré un certain nombre d'employés qui avaient quitté leur emploi pendant une période retenue pour le calcul de

la moyenne des heures de travail et qui n'avaient, par conséquent, pas été rémunérés pour les heures supplémentaires. Même si sa position était légalement irréprochable, l'employeur reconnut qu'il avait une obligation morale envers les employés et il a volontairement mis au point un mode de rémunération équitable pour les employés concernés.

Outre ces attributions, le Ministère a eu la responsabilité d'appliquer la Partie I du Code canadien du travail jusqu'à l'entrée en vigueur de la Loi sur les droits de la personne, le 1er mars 1978. La région s'est donc occupée des plaintes déposées en vertu de la Partie I et elle a assuré un service de renseignements et d'assistance à propos de la nouvelle Loi sur les droits de la personne et de ses dispositions. La région a aussi commencé à coordonner les activités relatives au programme d'Action positive, vaste programme de planification des ressources humaines destiné à vaincre la discrimination systématisée qui peut se pratiquer dans des organisations. Le Ministère a uni ses efforts à ceux des gouvernements des trois provinces que recoupe la région afin de coordonner les principes directeurs et les modalités d'application du programme d'Action positive. Il a participé à des séminaires de formation et organisé, avec le concours d'une université, un colloque sur la façon de réaliser des programmes d'Action positive.

En plus de secondar le Ministère dans son rôle d'inspection, la région continue de se montrer plus attentive aux facteurs qui influent sur la situation des relations ouvrières-patronales et elle a participé un certain nombre de programmes d'information à caractère communautaire. Par exemple, en liaison avec le Collège de Confédération à Thunder Bay, elle a examiné la possibilité d'ouvrir un Centre d'éducation syndicale qui répondrait aux besoins de la collectivité locale et elle a accordé une aide financière aux promoteurs du projet. En outre, certain de ses agents ont assisté à des rencontres avec

Il a effectué 391 inspections chez des adjudicataires et a découvert chez 38 d'entre eux des infractions aux conditions du travail; il a recouvré \$40,773.10 en faveur de 317 employés.

Le bureau a effectué 1,930 inspections, 8 p. 100 d'entre elles dans la fonction publique. Il a également effectué 24 enquêtes, dont 14 dans l'industrie du grain à la suite de la recommandation de la Commission d'enquête Fin sur l'hygiène et la sécurité dans les éleveurs à grain.

Accidents du travail

Nombre d'accidents du travail par industrie relevant de l'autorité fédérale, 1977.

	invalidité	<hr/>
Accidents	ayant	entraîné
		Accidents
		mortels <hr/>

Au cours de l'exercice, le bureau a traité 135 plaintes portées en vertu de la Partie I du Code canadien du travail au sujet de pratiques déloyales. Suite à une enquête officielle, 42 cas ont été réglés, 30 plaintes dépassaient la portée du Code et ont par conséquent été renvoyées aux administrations compétentes, 43 plaintes ont été rejetées comme étant sans fondement et 10 autres ont été retirées. A la fin de l'exercice, 10 cas ont été renvoyés à la nouvelle Commission des droits de la personne.

Sécurité et hygiène du travail

Au cours de l'exercice, le bureau a reçu environ 7,200 rapports concernant des accidents, survenus dans la Fonction publique et dans des entreprises fédérales. Il a procédé à des enquêtes dans le cas de 123 accidents, dont quatre accidents mortels.

Il a également effectué l'inspection de sécurité annuelle à diverses bases des forces armées canadiennes en Ontario, à celle du Collège militaire royal de Kingston.

Banques	72	-
Canaux	-	-
Débardage	31	-
Élévateurs à grain	19	-
Entreprises de	-	-
transport postal	1	-
Mines	-	-
Minoteries et	-	-
moulins à	-	-
proverde	79	3
Pêches	-	-
Pipe-lines	4	-
Radiodiffusion	76	-
Sociétés de la	-	-
Couronne	56	-
Téléphone, etc.	309	-
Transport aérien	394	-
Transport	-	-
ferroviaire	426	-
Transport maritime	65	-
Transport routier	1,768	1
Tunnels	-	-
Total	3,300	4

La région a tenu à Kitcheener (Ontario), le 22 septembre 1977, une conférence syndicale-patronale pour la région Waterloo-Wellington, qui a donné de bons résultats. Des 262 délégués inscrits, 256 étaient présents. Les délégués syndicaux représentaient 38 p. 100 de l'assistance, ceux du patronat, 46 p. 100 et ceux des établissements d'enseignement, des provinces et du gouvernement fédéral, 16 p. 100.

La conférence a été organisée par un comité directeur composé de représentants des syndicats, du patronat et de Travail Canada. Les remarques préliminaires, faites par le directeur intérimaire de la région des Grands Lacs, portaient sur la qualité de la vie au travail, thème de la conférence.

Conditions de travail

Un cours de l'exercice, les inspections et enquêtes effectuées par le bureau régional, en vertu de la partie III du Code canadien du travail, ont permis de récupérer des sommes totalisant \$60,492.15. Les 53 enquêtes consécutives à des plaintes ont révélé 99 infractions touchant 62 employés et ont permis de recouvrer des sommes totalisant \$53,925.84. Les 17 inspections et 10 visites de consultations ont révélé des infractions touchant 160 employés et ont permis de récupérer des sommes totalisant \$6,566.31.

Les dispositions auxquelles il y a eu infraction, de même que les sommes recouvrées, se répartissent comme suit: durée du travail, \$15,281.26; salaire minimum, 1,610.84; égalité de rémunération, 384.02; congé annuel, \$12,350.24; jours

Justes salaires

Il a délivré treize permis en vertu de l'article 33 du Code. Par la suite, il a reçu 22 avis signalant que 8,256 employés avaient travaillé 96,553 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit.

Il a reçu 884 rapports en vertu de l'article 34 du Code, portant que 21,367 employés avaient dépassé le nombre d'heures hebdomadaires maximum en exécutant 440,720 heures de travail d'urgence.

fêtes, \$5,645.68; licenciement collectif, \$332; licenciement individuel, \$14,923.39; et indemnité de fin d'emploi, \$9,964.72.

Le bureau a accordé cinq autorisations touchant cinq employés au titre de la suppression de leurs congés annuels en vertu de l'article 14 du Règlement du Canada sur les normes de travail. Il n'a reçu aucun avis concernant le report de congés annuels (article 15) ni aucune demande d'autorisation d'utiliser l'année civile comme base pour le calcul du congé annuel (article 16).

Il a délivré six autorisations touchant 105 employés au titre de la substitution d'un jour férié en vertu de l'article 51 (b) du Code canadien du travail. Il n'a reçu aucun avis en vertu de l'article 51 (a).

Le bureau a distribué 1,955 listes de conditions du travail. Il a reçu 1,133 avis signalant l'adjudication de travaux d'une valeur globale de \$108,472,507.24.

Région du Saint-Laurent

Au cours de l'exercice, la région du Saint-Laurent a reçu, conformément aux règlements, 5,823 rapports d'accident qui se répartissent comme suit: 3,473 provenant du secteur public dont 2,587 du service postal et 2,350 du secteur privé. Trois accidents mortels ont fait l'objet d'une enquête. Le personnel a effectué 471 visites pour la vérification de la sécurité et 49 enquêtes techniques.

En 1977-1978, la région a émis à des employeurs deux autorisations d'heures moyennes de travail pendant une période supérieure à 13 semaines et trois autorisations d'heures moyennes de travail pour une période inférieure à 13 semaines. Elle a également accordé 11 permis autorisant le dépassement du nombre d'heures de travail hebdomadaire maximal, 14 autorisations d'utiliser l'année civile comme base pour le calcul des congés et cinq autorisations de suppression des congés annuels.

Le bureau régional a, en outre, reçu dix avis de substitution de jours fériés dans des entreprises syndiquées et a accordé sept approbations de substitution de jours

féries dans des entreprises non syndiquées, tel que prévu dans le Code canadien du travail.

Conformément à d'autres dispositions du Code, divers employeurs ont déposé 12 avis, signalant qu'avec l'autorisation du ministre 5,154 employés avaient dépassé le nombre d'heures maximal en exécutant 68,427.19 heures de travail à cause de circonstances exceptionnelles. D'autre part, 17,769 employés ont dépassé le nombre d'heures hebdomadaires maximal prévu par le Code en exécutant 229,643.34 heures de travail d'urgence.

Au cours de l'exercice, 164 plaintes ont été déposées en vertu de la Partie III du Code et elles ont entraîné le remboursement de \$49,764.42 à 202 employés. Au cours de la même période, 260 inspections ont été exécutées, 278 infractions décelées et \$36,561.52 ont été remboursés en arriérés de salaire. Le personnel de la région a également effectué 376 inspections qui portaient sur les justes salaires et a recouvert la somme de \$1,260.72.

La région de l'Atlantique fournit ses services à partir des bureaux suivants: le bureau de Fredericton qui dessert le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Edouard; le bureau d'Halifax qui dessert la Nouvelle-Écosse; le bureau de Saint-Jean qui dessert Terre-Neuve et le Labrador; le bureau de Sydney qui, en application du Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon (SDCB), s'occupe des questions de sécurité et d'hygiène dans les mines de charbon exploitées par la Société de développement du Cap-Breton; et, enfin, le bureau régional situé à Moncton (N.-B.), qui remplit un rôle de coordination.

Au cours de l'exercice, le personnel régional s'est occupé de bien des activités au nombre desquelles il convient de souligner les questions de sécurité et d'hygiène du travail, les enquêtes sur les plaintes, les inspections relatives aux accidents du travail, les études techniques de sécurité et les initiatives en matière d'éducation. En particulier, il s'est occupé d'un programme visant à réduire le niveau des poussières dans les élévateurs à grain et d'un programme ayant pour but de répandre le port du casque dans les installations portuaires de l'Atlantique. Il a accordé une attention importante et soutenue aux problèmes sérieux de sécurité que continuent de poser les conditions de travail dans les mines de charbon du Cap-Breton et il a consacré d'importantes ressources à l'amélioration des normes en matière d'emploi.

Le Ministère continue à encourager le recours régulier à la consultation ouvrière-patronale pour améliorer les relations du travail. Sur demande, il accorde son appui à la création de méca-

nismes de consultation ouvrière-patronale et il vient périodiquement en aide aux comités déjà constitués. Sur un plan plus général, le Ministère parraine dans l'Île-du-Prince-Edouard une conférence ouvrière-patronale annuelle au cours de laquelle les participants syndicaux et patronaux se penchent sur des questions d'intérêt commun. En 1977, par exemple, ils ont examiné la question de la productivité qu'ils ont approfondie au cours de séances d'étude tenues après la conférence. En Nouvelle-Écosse, le Comité ouvrier-patronal mixte d'étude exerce une activité tout aussi importante, en liaison avec l'Institut des affaires publiques de l'université Dalhousie. Des comités semblables existent au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve. En 1977, des représentants des quatre comités, qui se réunissent pour la première fois autour d'une même table, ont créé un comité de direction appelé à analyser des questions d'intérêt commun. Toutes ces réalisations permettent d'espérer une amélioration effective des relations ouvrières-patronales dans la région.

Le Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique, financé jusqu'à présent par le ministère de l'Expansion économique régionale, le sera dorénavant au moyen de subventions accordées au Congrès du travail du Canada dans le cadre du Programme d'éducation syndicale de Travail Canada. Le Conseil régional du Centre d'études syndicales du CTC, au sein duquel la région de l'Atlantique de Travail Canada est représentée, est en train d'analyser les besoins, en matière d'éducation syndicale, des syndicats affiliés au CTC. Au cours de l'exercice, deux établissements d'enseignement ainsi que sept syndicats non affiliés au CTC

supprimées. On a procédé à la production et à la distribution d'un catalogue révisé.

La Gazette du Travail/The Labour Gazette a marqué sa 78e année d'existence par une nouvelle amélioration de sa présentation et de sa production. Nombre des articles ont été cités ou repris dans diverses publications. Le fait que son but soit d'être une revue nationale du travail, destinée à créer un meilleur milieu de travail, montre qu'elle est déterminée à jouer un rôle de premier plan pour faire mieux comprendre le climat socio-économique en plein évolution. Au cours de l'exercice 1977-1978, cette revue a attiré l'attention de ses lecteurs sur de nombreux événements importants touchant le règlement des conflits du travail, la sécurité et l'hygiène du travail, les droits de la personne et la qualité de la vie au travail. Elle continue d'être une

Services opérationnels

Dans le but de mieux servir le Ministère, la Division de la gestion des documents du programme Recherche et élaboration de programmes, a été transférée durant l'année 1977-1978 à la Direction des services opérationnels du programme Politique et services administratifs, où elle a été fusionnée avec la Section des services de distribution. La Direction a consacré beaucoup de temps à la mise sur pied de systèmes de classification régionaux des dossiers et à la formation du nouveau personnel.

À l'intérieur de la Direction, l'intégration des Sections des locaux et du matériel a permis de fournir un meilleur service au Ministère grâce au regroupement des ressources. Au cours de l'année 1977-1978, la Direction a traité les demandes

tribune impartiale où les grands problèmes du travail peuvent être abordés.

Conformément à son objectif, qui est de faire mieux connaître le monde du travail et les problèmes de relations industrielles, cette revue mensuelle du Ministère accorde une attention spéciale à l'examen de questions d'actualité comme la législation du travail, la retraite et les prestations de pension, l'inflation et la productivité, la démocratie industrielle, l'éducation syndicale, les relations du travail et le chômage. Elle fait état des principales conférences sur les relations industrielles, soit à l'université Laval, à l'université McGill et à l'université de Montréal. Le prestige associé à l'inclusion d'articles provenant des milieux universitaires s'est accompagné d'une amélioration de l'aspect de la revue et d'une accélération de sa production.

en huit jours en moyenne. De même, le maintien du système centralisé de contrôle de la production des publications a permis d'améliorer le contrôle et le service et de réduire les frais.

La Direction a entrepris un programme pour réduire l'espace alloué au Ministère de manière à satisfaire aux lignes directrices du Conseil du Trésor. La Section de la gestion des formulaires a poursuivi l'application de son programme de normalisation des formulaires utilisés au Ministère et a modifié les formulaires pour l'enquête sur les conditions de travail et les salaires pour qu'ils soient conformes aux exigences du Ministère des Postes et aux règlements sur la conversion au système métrique.

Deux grandes campagnes de publicité, sous-
 lignant l'importance du thème "Ensemble,
 industrielles, ont fait partie d'un vaste
 programme lancé par la Direction des rela-
 tions publiques pour amener la population
 à mieux comprendre et à mieux soutenir le
 rôle et les services du Ministère.

Ces campagnes se sont déroulées dans la
 presse tant écrite que parlée et elles ont
 attiré l'attention du grand public sur le
 programme en 14 points mis sur pied par le
 Ministère pour améliorer le mécanisme de
 la négociation collective, le système des
 relations industrielles et le monde du
 travail en général.

Elles ont suscité énormément d'intérêt et
 ont donné lieu à un nombre considérable de
 demandes de renseignements. Pour s'occu-
 per de ces demandes, la Direction a créé
 une section distincte chargée de distri-
 buer en nombre une série de neuf brochures
 explicatives. On estime à un million le
 nombre d'exemplaires de ces brochures
 ainsi distribuées.

Cette section a également préparé une
 série de documents d'information sur le
 Bill C-8, loi modifiant le Code canadien
 du travail. La Direction a de plus fourni
 aux médias des documents d'information et
 ses relations ont contribué aux
 étapes préparatoires au dépôt de la légis-
 lation établissant le Centre canadien
 d'hygiène et de sécurité au travail.

Les activités et les services destinés aux
 médias en général se sont accrus considé-
 rablement au cours de l'exercice pour
 refléter non seulement les initiatives et
 la publicité concernant la législation et
 les programmes, mais aussi le nombre
 important d'allocations prononcées par le
 Ministère -- plus de 40 au cours de l'an-
 née -- et la participation du Ministère à
 des rencontres syndicales-patronales.

La Revue de presse a l'intention des chro-
 niqueurs du travail, regroupant avec com-
 mentaires des articles sur les affaires du
 travail, a encore été très populaire
 auprès des journalistes. Son pendant
 quotidien, Le Travail - Actualités, a
 continué à paraître; il est distribué sur
 demande à un groupe choisi de destinatai-
 res, comprenant des députés, des fonction-
 naires et d'autres personnes intéressées.

Ont également paru OPUS, organe du person-
 nel du Ministère, et Un partenaire indis-
 pensable, brochure décrivant les divers
 programmes et services du Ministère et son
 rôle en tant que lien entre le salariat et
 le patronat.

La Direction a parrainé une série de neuf
 articles de vulgarisation destinée à
 informer les élèves d'école secondaire sur
 le monde du travail. Intitulée "Ce que
 vous avez toujours voulu savoir sur le
 travail...", cette série a paru dans Gène-
 ration, revue nationale pour les jeunes,
 et elle a été par la suite reproduite sous
 forme de brochure et distribuée gratui-
 tement sur demande.

La Direction a collaboré à la préparation
 et à la production d'un deuxième montage
 audio-visuel sur le programme "Action
 positive" de la Direction des droits en
 matière d'emploi. Elle a poursuivi les
 préparatifs entrepris en vue d'une nou-
 velle version du film Le Grief et elle a
 préparé de nombreux documents audio-
 visuels pour des directions clientes. La
 Cinéma-thèque nationale des relations
 industrielles a continué à assurer, par
 l'entremise des bureaux de l'Office
 national du film dans tout le pays, la
 distribution d'une série de documentaires,
 fort bien accueillie, sur les affaires du
 travail. Plusieurs nouvelles acquisitions
 ont été ajoutées à la collection tandis
 que quelques vieilles productions ont été

Au cours de l'exercice, la Direction du traitement des données a mis sur pied de nouveaux systèmes, dont un système d'accès direct aux documents d'information grâce auquel le Centre d'information sur la négociation collective sera en mesure de répondre aux demandes de renseignements en mettant le client en rapport avec la source d'information appropriée, comme les publications, les périodiques et les études traitant des questions pertinentes dans le domaine de la négociation collective et celui des relations du travail.

La Direction a entrepris un projet d'envergure visant à regrouper les systèmes informatiques qui traitent les données sur le travail recueillies à l'occasion de

Finances

Au cours de l'année dernière, la Division de la planification et des rapports financiers de la Direction des finances a assuré à nouveau la coordination des prévisions de programmes, estimations et budgets du Ministère. De plus elle a complètement repensé le système de rapports financiers du Ministère de manière à pouvoir abandonner le système interne et à pouvoir commencer d'utiliser, durant l'exercice financier 1978-1979, les installations du ministère des Approvisionnements et Services. La Division a également consacré beaucoup de temps à la rédaction de présentations au Conseil du Trésor pour obtenir les autorisations nécessaires pour le programme d'initiativ

atives post-contrôle du Ministère.

diverses enquêtes annuelles. On prévoit que le nouveau système intégré sera mis en service lors du traitement de la prochaine enquête annuelle sur les taux de salaire et de traitement, en septembre 1978. La Direction poursuit également ses travaux de mise au point concernant la Banque de données sur les conventions collectives, destinées à rendre ce service plus efficace et, dans la mesure du possible, à en réduire les frais d'exploitation.

La Direction a continué à fournir les services d'entrée de données et de production de travaux informatiques à l'aide des vingt-neuf systèmes automatisés actuellement utilisés dans le Ministère.

La Division de la comptabilité et du contrôle du crédit améliore constamment les systèmes de contrôle financier du Ministère. Il y a eu une forte augmentation au niveau du traitement des réclamations de frais de voyage et des factures, en partie par suite des activités accrues dans les régions. La Division doit également constamment modifier le guide d'administration financière pour que le Ministère dispose d'une norme acceptable pour sa comptabilité et son administration. Étant donné les nouvelles lignes directrices du Conseil du Trésor et la forte augmentation des subventions et contributions accordées par Travail Canada, la Division a eu à faire face à une charge de travail très considérable.

Au cours de l'année, le Comité de consultation syndicale-patronale a tenu cinq réunions et a discuté des questions suivantes: la réorganisation, la politique de nouvelle répartition des ressources, le programme en 14 points, les langues officielles, le milieu de travail et l'accès à l'emploi.

Un sous-comité mixte a été mis sur pied pour élaborer un programme d'aide aux employés qui abusent des drogues et de l'alcool. Ce comité est également chargé de réviser en profondeur la politique actuelle sur l'alcoolisme.

La Section a été saisie de douze griefs: un a été retiré, trois ont été agréés, et trois partiellement admis avant le dernier palier, un a été admis et quatre rejetés au dernier palier. Il n'y a eu aucun cas d'arbitrage.

Au cours de l'année, la Section des services aux employés a appliqué quinze nouvelles conventions collectives et les listes de paye ont été modifiées pour refléter la nouvelle structure du Ministère.

Un nouveau système de compte rendu des absences (SEPC) est entré en vigueur, et a amené une décentralisation vers les paliers organiques à partir du 1er avril 1978.

Le régime de primes au bilinguisme établi par le Conseil du Trésor a été appliqué au cours de l'année.

Langues officielles

Au cours de l'exercice, la Division des langues officielles s'est surtout occupée de la coordination de deux projets importants: l'élaboration du plan des langues officielles de Travail Canada et l'application des recommandations de l'étude spéciale effectuée par le Commissaire aux langues officielles.

Egalité des chances

Au cours de l'exercice, la Division a été relevée de ses fonctions concernant la formation linguistique, tâche qui a été confiée à la Division des ressources humaines, et elle a assumé la responsabilité de la liaison en matière de traduction.

Ce plan a pour but de faire respecter davantage au sein du Ministère, la loi sur les langues officielles, la Résolution de 1973 du Parlement et les politiques sur les langues officielles promulguées par le Conseil du Trésor en octobre 1977. Bien que la coordination de ce plan incombe à la Division, c'est le personnel de direction dans l'ensemble du ministère qui est appelé à participer à l'élaboration des buts recherchés.

Il a été donné suite aux deux tiers environ des recommandations du Commissaire et la plupart des autres recommandations ont été intégrées au plan du ministère sur les langues officielles, qui est encore en préparation.

Le programme d'égalité d'accès à l'emploi a surtout visé les objectifs suivants: veiller à ce que les employés acquièrent les aptitudes nécessaires pour planifier effectivement leur carrière;

- augmenter les chances d'avancement des employés de la catégorie du soutien administratif; et

- accroître la proportion de femmes dans la catégorie FI.

Lorsque le programme sera plus solidement implanté, on établira des plans d'action pour d'autres groupes d'employés afin d'assurer à tous l'égalité des chances.

Division des ressources humaines

En 1977, les Divisions de la planification et de la dotation ont fusionné pour former la Division des ressources humaines, chargée de conseiller et d'aider les gestionnaires en matière de dotation, de planification de la main-d'oeuvre, de ressources humaines, d'éducation, de formation et de perfectionnement du personnel. La Division a dû assumer une charge de travail beaucoup plus importante qu'à l'ordinaire au chapitre de la dotation en personnel, en raison des nombreux postes créés par la réorganisation du Ministère. La Division a également terminé l'élaboration d'un nouveau système d'évaluation du rendement, qui met davantage l'accent sur la planification du travail.

Elle a également terminé la partie audiovisuelle d'un programme ministériel d'orientation, qui explique à tous les niveaux d'employés le rôle et la fonction du Ministère restructuré. La mise en oeuvre du programme au complet est prévue pour le début du prochain exercice.

Classification, rémunération et organisation

Pour achever la réorganisation du Ministère, il a fallu mettre à jour et modifier les descriptions des postes des quelques directions où cela restait à faire, et constituer un répertoire des organigrammes approuvés.

Relations de travail et services aux employés

La Section s'est occupée des demandes courantes de classification, des rapports exigés par le Conseil du Trésor et de l'application de divers régimes de rémunération, notamment le régime de rémunération au mérite des fonctionnaires supérieurs, le régime de rémunération des stagiaires en administration et celui des employés exclus.

La Section de la classification a assuré, en collaboration avec la Division des langues officielles, la coordination de la traduction des descriptions de postes de Travail Canada. La plupart de ces documents existent maintenant dans les deux langues.

La série de cours sur les relations de travail à l'intention des agents de maîtrise et des gestionnaires s'est terminée en janvier 1978. Sept cours ont été dispensés, dont cinq à l'administration centrale et deux dans les bureaux régionaux.

La Division a également terminé la révision des critères d'exclusion des postes du Ministère.

La politique sur les dossiers du personnel a été soumise à l'examen du Comité des cadres supérieurs qui en a approuvé l'application. La procédure de griefs a été modifiée pour refléter des changements de personnel, etc.

Commission de la main-d'oeuvre et des affaires sociales et, spécialement, le Groupe de travail sur les relations industrielles. Ce groupe de travail, au sein duquel le Canada était représenté, avait pour mission de préparer la conférence de l'OCDE, qui devait se tenir à Washington en juillet 1978 sur le thème "La négociation collective et les politiques gouvernementales".

Un document de travail sur le congé-éducation payé, un des éléments du programme en 14 points du Ministère, a été préparé et présenté à la conférence de l'ACALO tenue à Saskatoon en septembre 1977. Il contenait une longue analyse reposant sur les résultats d'une enquête effectuée au cours d'une tournée en Europe et sur des éléments d'information provenant de diverses sources.

Parmi les activités de l'OCDE qui ont principalement retenu l'attention du Ministère, il convient de mentionner la présence à ces manifestations; ils ont eu des entretiens avec de hauts fonctionnaires et d'autres personnes engagées dans le domaine du travail; ils ont établi des rapports sur des événements importants se rattachant au monde du travail. Leurs rapports, que complétaient les renseignements reçus de l'ambassade du Canada et d'ailleurs, ont permis au Ministère de se tenir au courant de l'évolution des affaires du travail à l'étranger. Des documents d'information sur les procédures utilisées dans d'autres pays en matière de mise à pied et de renvoi ont été mis à la disposition de la Commission d'enquête industrielle sur les excédents de main-d'oeuvre et les mises à pied.

Ministère, il convient de mentionner la

professionnel, protection des machines, poids maximum et hygiène (commerce et bureau). Les sous-ministres du Travail ont reçu un rapport de ces analyses lors de la réunion fédérale-provinciale annuelle, de même qu'un compte rendu sur le degré de conformité du Canada aux conventions sur la protection de la maternité, l'égalité de traitement, les bureaux de placement payants, les congés payés et le congé-éducation payé.

En collaboration avec les provinces et les ministères fédéraux compétents, elle a préparé les réponses aux questionnaires suivants de l'OIT: a) Durée du travail et périodes de repos dans les transports routiers, et b) Révision de la convention (révisée) sur la protection des dockers contre les accidents.

Toujours en liaison avec les provinces et les ministères fédéraux compétents, la Division a préparé à l'occasion de la réunion fédérale-provinciale des sous-ministres sur les questions de l'OIT un document de travail sur la position du gouvernement canadien pour la première discussion par l'OIT des instruments sur les normes de travail relativement à l'administration du travail: rôle, fonctions et organisation" et à "La liberté syndicale et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique", et pour la deuxième discussion par l'OIT des instruments proposés concernant "Le milieu de travail" et "Le personnel infirmier".

La Division a aussi coordonné la préparation de rapports destinés à l'OIT sur l'application des conventions suivantes, ratifiées par le Canada:

- Convention no 45: Travaux souterrains (femmes), 1935
- Convention no 88: Service de l'emploi, 1948
- Convention no 105: Abolition du travail forcé, 1957
- Convention no 108: Pièces d'identité des gens de mer, 1958.

Service international d'information

Le Service international d'information a coordonné les travaux de trois conseillers qui sont en poste à Bruxelles, Londres et Washington. Il a étudié et diffusé des renseignements sur la situation sociale et ouvrière dans d'autres pays et, en vue de leur diffusion à l'étranger, il a transmis aux conseillers des renseignements sur le Canada. Le conseiller en poste à Bruxelles, qui est membre de la Mission auprès de la Communauté économique européenne, a fait connaître la situation qui existait dans les États membres de cette organisation; le conseiller en poste à Londres, celle qui existait au Royaume-Uni, en Irlande et en Suède, et le conseiller en poste à Washington, celle qui existait aux États-Unis. Dans l'exercice de leurs fonctions, les conseillers du travail ont assisté, en qualité d'observateurs ou de représentants du Canada, à différentes réunions et conférences comme celles de l'OIT, de l'OCDE et de la CEE, ainsi qu'à divers congrès syndicaux nationaux et internationaux, et ils ont rendu compte de leur

En outre, la Division a fait parvenir à l'OIT un rapport détaillé concernant la situation de la législation et de la pratique nationale au Canada à l'égard des questions traitées dans la recommandation no 123 de l'OIT sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales. Le rapport a été établi par les responsables du programme du Ministère concernant les droits en matière d'emploi.

En plus de fournir la documentation requise, la Division a joué un rôle important dans la rédaction d'un texte destiné à une étude sur l'observation, par les administrations canadiennes, des conventions "modernes" de l'OIT. Cette étude s'intitulera "Le Canada et le Code international du travail".

technique tripartite de l'OIT pour l'aviation civile, la réunion mixte de l'OIT sur les conditions de travail et l'emploi dans les services des postes et des télécommunications et le colloque international de Vienne sur la négociation collective.

En liaison avec les ministères et organismes compétents, la Direction s'est occupée de préparer la position du Canada sur les propositions budgétaires et autres questions examinées lors de trois sessions du Conseil d'administration du BIT, la 203e en mai 1977, la 204e en novembre 1977 et la 205e en février 1978.

Relations provinciales

La Direction des relations provinciales, créée récemment, a pour mission de promouvoir une liaison efficace entre le gouvernement fédéral et les provinces dans le domaine du travail et d'assurer la coordination de ces rapports. Le programme de travail de la Direction sera mis au

Division des normes internationales

La Division des normes internationales a continué d'examiner les progrès réalisés par les administrations fédérale et provinciales au niveau de l'application des conventions de l'OIT considérées comme présentant de l'intérêt pour le Canada, et d'indiquer les mesures qui s'imposent pour assurer l'observation intégrale de ces conventions et leur ratification par le Canada. Au cours de l'exercice, elle a noté au Canada une plus grande conformité avec la convention sur les congés payés. Elle a analysé les conventions existantes

La Direction a également préparé les réponses à donner aux demandes de renseignements de l'OIT concernant les travailleurs à temps partiel, le coût des régimes de sécurité sociale, les enquêtes sur les prix et les salaires, l'industrie du textile, la durée du travail et les périodes de repos dans les transports routiers, et d'autres sujets semblables. La Direction est également chargée de l'organisation, de l'administration et de la direction générale des programmes de formation à l'intention de boursiers parrainés par l'OIT et d'autres stagiaires venus d'outre-mer en vertu de programmes bilatéraux de formation. Au cours de l'exercice, une douzaine de programmes de ce genre ont été établis.

Des entretiens auront lieu avec toutes les provinces au sujet des grandes questions qui intéressent chacune d'entre elles, y compris les activités se rapportant à l'OIT.

et les conventions nouvelles et déterminé dans quelle mesure le Canada se conforme à leurs exigences. La Division a analysé les nouvelles lois canadiennes en matière de sécurité et d'hygiène, notamment les modifications apportées à la législation du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, en comparant leurs dispositions aux exigences des conventions correspondantes de l'OIT en matière de protection contre les radiations, intoxication due au benzène, cancer

Relations internationales et provinciales

Le programme des relations internationales et provinciales coordonne la participation du Canada aux travaux de l'Organisation internationale du travail, cherche à faire mieux comprendre les politiques en matière de travail et les programmes de relations industrielles d'autres pays aux fins de l'élaboration des politiques du Canada et travaille à favoriser et à coordonner les relations fédérales-provinciales dans le domaine du travail.

Les agents du programme ont organisé la huitième réunion des sous-ministres fédéral et provinciaux du Travail pour l'examen de questions concernant l'OIT, qui s'est tenue à Ottawa en avril 1977 sous la présidence du sous-ministre du Travail du Canada. Les participants ont discuté des principales questions à l'ordre du jour de la 63e session de la Conférence internationale du travail qui devait avoir lieu à Genève en juin 1977. La convention sur la consultation tripartite a été examinée par les sous-ministres provinciaux, adoptée par la Conférence de l'OIT en 1976, afin de déterminer dans

Relations internationales

La Direction des relations internationales a la responsabilité permanente d'assurer la participation tripartite du Canada aux activités de l'OIT ainsi qu'à celles d'autres organisations internationales.

Au cours du dernier exercice, la Division a coordonné la participation du Canada à la 63e session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève en juin 1977 et au cours de laquelle on a adopté les instruments suivants: la convention 148 et la recommandation 156 sur la protection des travailleurs contre

quelque mesure cette convention est observée au Canada.

Le programme fait fonction de secrétariat de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), qui regroupe les ministères fédéral et provinciaux du Travail et sert de véhicule pour l'échange de vues et d'expériences dans le domaine du travail. L'Association a tenu sa 36e réunion annuelle à Saskatoon (Sask.) en septembre 1977. Les questions à l'étude portaient sur les progrès les plus récents faits en matière de qualité de la vie au travail et de démocratie industrielle. La situation de la femme au travail a également fait l'objet d'un examen. Tout au long de l'exercice, les comités de l'ACALO ont participé à divers travaux dont la rédaction d'un rapport sur l'égalité de salaire dans le cas de travail égal; ils ont participé à un colloque sur la formation des conciliateurs et des médiateurs et à l'étude de questions concernant la sécurité et l'hygiène du travail et les normes du travail.

Les risques dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail; la convention 149 et la recommandation 157 sur l'emploi et les conditions de travail du personnel infirmier. La Direction a coordonné la participation du Canada à nombre d'autres réunions et colloques techniques internationaux dans le domaine du travail, de même que les mesures complémentaires requises par la présence canadienne à ces rencontres, dont la 10e session de la Commission des industries mécaniques de l'OIT, la réunion

Centre d'information sur la négociation collective

Le Centre d'information sur la négociation collective, qu'on est en train de mettre sur pied, est destiné à procurer aux parties aux négociations collectives les données salariales et économiques les plus complètes et les plus à jour qu'on puisse obtenir. Pour atteindre cet objectif, une section de planification a été chargée des questions législatives et administratives nécessaires au bon fonctionnement du Centre.

Parmi les faits saillants de l'exercice, il convient de signaler la diffusion d'une "brochure d'information", la publication du "Répertoire des sources d'information sur la négociation collective - Partie I", l'élaboration et la mise au point de la banque de données informatisée du Centre et, enfin, une série de colloques parrainés par le Ministère et ayant pour thème "Sources d'information sur la rémunération et les données connexes".

La Section de planification s'est également livrée à d'autres activités, comme celles de répondre aux demandes de renseignements, de nouer des contacts et, d'une manière générale, de préparer l'ouverture du Centre prévue pour l'automne de 1978.

Ministre et des cadres supérieurs du Ministère. Les coupures qui datent de plus de cinq ans sont transmises aux Archives publiques. Un Supplément régional, lancé à l'automne de 1977, rassemble chaque semaine des extraits des quotidiens publiés dans les cinq régions où le Ministère possède des bureaux.

La bibliothèque tient à jour un dossier de 105 bibliographies et en prépare d'autres sur demande. Environ 340 bibliographies ont été établies de cette façon au cours de l'exercice.

Le projet conjoint de la bibliothèque et des Archives publiques concernant la sélection et la transposition sur microfiches des documents d'importance historique du classer de la bibliothèque a été achevé. Les intéressés peuvent consulter les microfiches sur place, à la bibliothèque comme aux Archives publiques, ou encore les acheter de la bibliothèque.

Le travail de transposition sur microfilm des journaux syndicaux canadiens se poursuit.

Au cours de l'exercice, la demande de services de référence a continué à s'accroître. La bibliothèque a augmenté de moitié, par rapport à l'exercice précédent, ses acquisitions de nouveaux livres, de documents et de rapports du gouvernement.

Elle a acquis d'importants documents de recherche, notamment un exemplaire sur microfiche de 85 volumes de la série Perspectives sur le mouvement ouvrier américain, des débuts du mouvement à l'époque contemporaine de la négociation collective. Elle fait l'acquisition par tranches d'un exemplaire sur microfiche de la Partie II de l'ouvrage Constitutions et procès-verbaux des réunions de syndicats ouvriers américains, 1864-1976. Cette partie de l'ouvrage représente 156 syn-dicats tandis que la Partie I, qui est conservée aux Archives publiques, en représente plus de 90 autres. La biblio-thèque du Ministère et les Archives publi-ques collaborent pour que les Partie I et II soient mises à la disposition de tous les intéressés.

La bibliothèque continue à travailler en collaboration avec les autres biblio-thèques spécialisées en relations indus-trielles. Elle est membre du Comité des bibliothécaires spécialisés en relations industrielles qui, jusqu'à sa réunion annuelle de 1978, était connu sous le nom de Comité des bibliothécaires d'université spécialisés en relations industrielles. Le bibliothécaire en chef et le directeur de la Bibliothèque et des Services d'information ont assisté à Toronto, en octobre 1977, à la première réunion des bibliothécaires spécialisés en relations industrielles de la région de Toronto, réunion qui était parrainée par la biblio-thèque du ministère du Travail de l'Ontario et par celle du Centre des rela-tions industrielles de l'Université de Toronto. Les bibliothèques participantes

espèrent se rencontrer à intervalles réguliers afin d'échanger des renseignements et des idées nouvelles.

La bibliothèque a été pendant une journée l'hôte de bibliothécaires spécialisés dans le domaine du travail et des relations industrielles. Cette réunion s'est tenue à Ottawa en mars 1978 et rassemblait des représentants des bibliothèques du gouver-nement fédéral, de syndicats et de centres de relations industrielles, ainsi que du ministère du Travail de l'Ontario. La bibliothèque du Ministère et celle du ministère ontarien du Travail ont décidé à cette occasion d'examiner la possibilité d'exploiter en commun un système informa-tique d'indexation des périodiques que reçoivent les deux bibliothèques.

Au cours de l'exercice, la bibliothèque a indexé et résumé environ 300 articles tirés de neuf périodiques canadiens dans le cadre d'un programme lancé en collabo-ration avec les autres membres du Comité des bibliothécaires spécialisés en rela-tions industrielles et dont l'objectif est l'exploitation en commun d'une banque de données informatisée à laquelle, espére-t-on, les membres du Comité auront direc-tement accès dès l'automne de 1978.

La bibliothèque distribue chaque semaine le Bulletin de la Bibliothèque, sorte de répertoire d'articles récents et des nouvelles acquisitions. La publication intitulée Table des matières, qui paraît deux fois par semaine, donne le contenu des numéros récents des principaux périodiques portant sur les relations indus-trielles et l'économie. Des photocopies des articles demandés aux deux services de mise au courant sont fournies aux usagers du Ministère.

Le Service de coupures de journaux ras-semble quotidiennement des coupures des grands journaux nationaux à l'intention du

mensuelle du Ministère, une série d'articles consacrés à la législation du travail.

Certains documents spéciaux comme l'étude sur la législation relative au bruit en milieu de travail et d'autres sur les normes du travail et les relations industrielles, ainsi que les tableaux généraux des indemnités des travailleurs, peuvent également être consultés.

Les autres activités auxquelles le groupe s'est livré au cours de l'exercice comprennent la participation aux travaux de deux groupes de travail, celui des bibliothèques fédérales sur le droit d'auteur et un autre sur la conformité, au niveau fédéral, avec les conventions de l'Organisation internationale du travail; la préparation de documents relatifs à divers secteurs du monde du travail pour l'Organisation internationale du travail; des études sur la négociation collective en général et dans l'industrie de la construction, sur les aspects de la législation relative à la sécurité et à l'hygiène du travail qui concernent les comités de sécurité sur les lieux de travail, sur le droit d'un travailleur de refuser un travail dangereux dans certaines circonstances, ainsi que sur les indemnités des travailleurs.

Le groupe a apporté son aide en matière de recherche au groupe de travail interministériel chargé d'élaborer les conditions socio-économiques pour le pipeline de la route de l'Alaska et il a participé à la rédaction de la Loi canadienne sur les droits de la personne (Bill C-25). Il a fourni une aide considérable aux groupes de travail chargés des modifications à apporter aux parties III, IV et V du Code canadien du travail dans le cadre du programme en 14 points du Ministère. Enfin, il a accordé son appui à des conférences et à des organismes nationaux au moyen de l'étude de faits saillants de la législation du travail établie pour l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).

travail. De nombreux exposés, rapports et analyses de nature économique ont été achevés au cours de l'exercice. Une brochure destinée à procurer aux travailleurs des renseignements de base sur les régimes de pension parrainés par des employeurs, a été préparée et distribuée. Un document de travail, la fixation des salaires dans l'industrie canadienne de la fabrication, 1962-1975, a été mis à la disposition des généralistes et des spécialistes oeuvrant dans le domaine de l'économie du travail et des relations industrielles. Par ailleurs, les agents de la Direction ont représenté le ministère du Travail au sein de plusieurs groupes d'étude et de comités importants, dont le Comité interministériel sur le développement de l'emploi, le Comité de la révision de la politique en matière de pension et les Comités s'occupant des négociations en matière de commerce multilatéral.

Analyse de la législation

Le groupe de l'Analyse de la législation effectue des recherches et des analyses et propose ses services en matière de législation du travail et en des domaines connexes, dans toutes les administrations du Canada et, sur demande, dans des pays étrangers. Ce travail s'effectue dans le cadre d'un programme de publications régulières, sous forme d'études spéciales ou en réponse à des demandes de renseignements particuliers.

Le programme régulier comprend trois publications annuelles: Normes du travail au Canada, Droits de la personne au Canada et Répertoire des lois relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail au Canada. Y figurent également la Revue de la législation, publication semi-annuelle, ainsi que la brochure trimestrielle intitulée Notes sur la législation. On publie aussi tout au long de l'année dans la Gazette du travail, qui est la revue

Les Services centraux d'analyse ont pour mission de veiller à l'établissement et au maintien d'un groupe d'analystes professionnels dans le domaine de l'économie et de la législation du travail, à la prestation de services de bibliothèque et de l'information connexe, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en oeuvre de systèmes de rapports de gestion. S'y rattache, en outre, la section de planification du Centre d'information sur la négociation collective. Des qu'il sera en mesure de fonctionner à plein, le Centre aidera les parties aux négociations collectives en rassemblant et en diffusant des renseignements objectifs sur l'économie et sur la réglementation.

Les Services centraux d'analyse se composent de quatre grandes sections :

1. La section de l'Analyse économique fournit des services d'analyse et de consultation dans les domaines de l'économie générale et du travail, en vue de rendre le Ministère plus en mesure de comprendre et de prédire l'influence des facteurs et des tendances économiques sur ses activités.
2. La section de l'Analyse de la législation établit des rapports sur des situations, des tendances et des anomalies particulières dans la législation fédérale et provinciale du travail, afin que l'on procède d'une manière plus éclairée à la promulgation de nouvelles lois ou à la modification des lois existantes dans le secteur du travail.

Analyse économique

Le groupe de l'Analyse économique fournit au ministre, au sous-ministre, aux cadres supérieurs et aux diverses sections

3.

La section des Services de bibliothèque offre au Ministère ainsi qu'à des établissements, des organismes et des particuliers partout au Canada un service spécialisé dans le domaine des affaires du travail, destiné à élargir l'accès à la connaissance et à faciliter la recherche.

4.

La Section de planification du Centre d'information sur la négociation collective est chargée de mettre sur pied le dispositif destiné à assurer le fonctionnement du Centre. Elle s'occupe notamment du travail initial de liaison et de consultation auprès de clients éventuels comme les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, de la détermination des besoins, des sources et des lacunes sur le plan de l'information, ainsi que de l'élaboration d'un système informatif de gestion à fichier central.

En plus de ces quatre grandes sections, les Services centraux d'analyse comptent aussi une petite section chargée d'élaborer et de mettre en oeuvre des systèmes de rapports de gestion destinés à aider les gestionnaires du secteur Recherche et Développement des programmes à assurer l'efficacité de leurs activités. Elle a également pour tâche d'améliorer la transmission de l'information et le travail de coordination dans tout le secteur Recherche et Développement des programmes, ainsi que les échanges de renseignements avec le reste du Ministère.

fonctionnelles du Ministère des services d'analyse et de consultation dans les domaines de l'économie générale et du

Tableau 4

Loi sur l'indemnisation des marins marchands: résumé statistique

Sociétés de transport maritime assurées	Nombre de marins employés (approx.)	Demandes d'indem- nisation reçues	Cas d'indem- nisation pour invalidité temporaire	Cas d'indem- nisation pour invalidité permanente	Accidents mortels	
1973-1974	27	1,900	28	18	5	2
1974-1975	23	1,600	31	14	3	1
1975-1976	21	1,500	31	13	2	1
1976-1977	20	1,425	43	19	1	0
1977-1978	18	1,300	15	3	2	0

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre d'accidents total	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Administration de pilotage de l'Atlantique	6	27,52	12	11,01
Administration de pilotage des Grands Lacs	2	6,58	5	3,29
Administration de pilotage des Laurentides	2	11,36	2	2,27
Administration de pilotage du Pacifique	2	16,95	2	3,39
Arseaux canadiens limitée	43	58,42	55	14,95
Banque du Canada	10	2,59	29	1,50
Centre de recherche pour le développement international ..	1	1,72	1	0,34
Centre national des arts	4	7,63	12	4,58
Commission de contrôle de l'énergie atomique	—	—	0	—
Commission d'énergie du Nord canadien	18	24,66	50	13,70
Commission des relations de travail dans la	—	—	0	—
Fonction publique	—	—	0	—
Commission internationale des pêcheries de	—	—	0	—
Filières du Pacifique	—	—	0	—
Commission internationale des pêcheries du	—	—	0	—
nord-ouest de l'Atlantique	—	—	0	—
Commission internationale des pêcheries de	1	7,04	3	4,23
Saumon du Pacifique	—	—	0	—
Conseil canadien des ministres des ressources	—	—	0	—
Conseil canadien des normes	—	—	0	—
Conseil consultatif des districts bilingues	—	—	0	—
Conseil des ports nationaux	229	58,42	385	19,64
Conseil des recherches médicales	—	—	0	—
Conseil des sciences du Canada	—	—	0	—
Conseil économique du Canada	1	3,18	1	1,75
Conseil national de recherche	62	9,80	159	0,64
Construction de défense (1951) limitée	1	1,89	6	2,26
Corporation de disposition des biens de la Couronne	0	0	1	1,49
Eldorado Aviation limitée	0	0	3	5,88
Eldorado Nucléaire limitée	111	50,64	318	29,01
Energie atomique du Canada	130	14,74	272	6,17
Monnaie Royale canadienne	53	52,79	89	17,73
Office canadien du poisson sale	—	—	0	—
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	60	181,82	153	92,73
Office national du film	13	5,40	18	1,77
Petro Canada	5	4,27	17	2,91
Seaway International Bridge Corporation Limited	—	—	0	—
Société centrale d'hypothèques et de logement	70	9,49	142	3,85
Société d'assurances-dépôts du Canada	—	—	0	—
Société de développement de l'industrie cinématographique	—	—	0	—
canadienne	—	—	0	—
Société des transports du Nord limitée	27	33,50	96	23,82
Société Radio-Canada	209	8,19	448	3,51
Télélobe	8	3,43	24	2,06
Transports maritimes Canada ⁴	118	43,10	212	15,49
(Seaway Transports Canada)	1,186	15,68	2,518	6,66
Sous-total	1,962	255,87	2,414	62,96
Société de développement du Cap-Breton	3,148	37,80	4,932	11,84

La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1976-1977.

Le "Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité" représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures/hommes accomplies.

Le "Nombre total d'accidents" est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-hommes accomplies sur la base de 2,000 heures-hommes par année-homme.

Main-d'œuvre et Immigration et la Commission d'assurance-chômage ont fusionné le 5 août 1977 et sont devenus la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Appelée autrefois "Administration de la voie maritime du Saint-Laurent".

Appelée autrefois "Société canadienne des télécommunications transmaritimes".

Tableau 3

Statistique des accidents¹

A. Ministères de la Fonction publique

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité	Nombre d'accidents total	Nombre d'accidents par 100 employés
Ministère	13	1.25	25	0.48
Affaires extérieures	326	19.40	526	6.26
Affaires indiennes et du Nord canadien	405	15.76	820	6.39
Affaires urbaines et logement	2	5.56	2	1.11
Agence canadienne de développement international	3	1.56	5	0.52
Agriculture	329	16.19	715	7.04
Approvisionnements et Services	140	6.66	236	2.25
Archives publiques	21	15.02	41	5.87
Assurance	2	5.26	7	3.68
Bibliothèque nationale	10	10.04	16	3.21
Bureau de l'Auditeur général	1	1.13	4	0.91
Bureau du Conseil privé	6	6.48	7	1.51
Bureau du Directeur général des élections	1	10.64	2	4.26
Commissaire à la représentation	-	-	0	-
Commissaire aux langues officielles	-	-	0	-
Commission canadienne des grains	54	23.91	108	9.57
Commission canadienne des transports	3	1.71	14	1.59
Commission d'appel de l'immigration	-	-	0	-
Commission d'assurance-chômage ⁴	55	2.47	134	1.20
Commission de la Capitale nationale	77	35.88	168	15.66
Commission de la Fonction publique	22	2.81	40	1.02
Commission de lutte contre l'inflation	2	1.48	2	0.30
Commission de réforme du droit	-	-	0	-
Commission de révision de l'impôt	-	-	0	-
Commission d'étude des revendications des Indiens	-	-	0	-
Commission du tarif	-	-	0	-
Commission mixte internationale	1	11.11	2	4.44
Communications	16	3.97	37	1.84
Conseil canadien des relations du travail	-	-	0	-
Conseil de la radio-télévision canadienne	1	1.08	2	0.43
Conseil du Trésor	2	1.19	4	0.48
Consommation et Corporations	31	5.68	64	2.34
Défense nationale	43	39.85	6,126	15.10
Energie, Mines et Ressources	206	5.49	132	3.37
Environnement	54	8.19	610	4.85
Expansion économique régionale	54	14.97	114	6.32
Finances	1	0.71	7	0.99
Gendarmerie royale du Canada	70	10.49	123	3.69
Impressionnerie du gouvernement canadien	33	9.16	49	2.72
Industrie et Commerce	15	2.75	30	1.10
Justice	3	1.40	8	0.74
Main-d'œuvre et Immigration ⁴	76	2.63	169	1.17
Musées nationaux du Canada	19	8.72	42	3.85
Office national de l'énergie	0	-	2	0.55
Parlement	80	13.03	171	5.57
Postes	8,990	67.63	13,548	20.38
Résidence du Gouverneur général	0	-	2	2.13
Revenu national:	109	5.65	288	2.98
- Douanes et Accise	127	3.94	276	1.71
- Impôts	138	6.62	306	2.93
Santé et Bien-être social	-	-	0	-
Sciences et Technologie	11	1.71	15	0.47
Secrétariat d'Etat	653	34.80	1,411	15.04
Service canadien des pénitenciers	1	1.06	1	0.21
Solliciteur général	65	6.17	118	2.24
Statistique Canada	15	4.19	34	1.90
- Administration	370	27.03	822	12.01
- Services de la marine	398	14.50	845	6.16
- Service du transport aérien	7	4.58	14	1.83
Travaux publics	353	19.03	718	7.74
Total	16,594	26.17	28,962	9.13

Tableau 2

Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État:
 Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versés en 1977-1978		Part des frais d'administration pour l'année 1977		Total ²
	\$	\$	\$	\$	
Terre-Neuve	164,000.01	15,225.58	8,451.00	179,225.59	
Ile-du-Prince-Édouard	64,871.45	66,635.99	73,322.45	780,760.48	
Nouvelle-Écosse	714,124.49	412,763.77	4,643,420.14		
Nouvelle-Écosse - Société de développement du Cap-Breton	4,230,656.37				
Nouvelle-Écosse - Société de développement du Cap-Breton - Anciens cas de silicose	379,385.67	-	379,385.67		
Nouveau-Brunswick	237,195.34	55,006.17	292,201.51		
Québec	3,535,390.83	778,004.00	4,313,394.83		
Ontario	3,673,247.96	819,273.71	4,492,521.67		
Manitoba	246,233.57	58,093.73	304,327.30		
Saskatchewan	712,757.14	103,100.40	815,857.54		
Alberta ³	1,240,860.40	143,235.00	1,384,095.40		
Colombie-Britannique	1,039,958.46	379,018.10	1,418,976.56		
Versements à l'égard des employés embauchés sur place à l'extérieur du Canada	25,321.74	-	25,321.74		
Total	\$16,264,003.43	\$2,838,807.45	\$19,102,810.88		

¹Estimation des frais

²Y compris les indemnités versées à la suite de demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois

³Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon

Tableau 1

Demandes d'indemnisation par province et catégorie en 1977-1978

Province	Blessures légères				Blessures entraînant invalidité			
	Premiers soins	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour blessures	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	
Terre-Neuve	-	185	39	201	-	-	4	
Ile-du-Prince-Edouard	-	59	12	88	-	1	1	
Nouvelle-Ecosse	-	1,774	2,068	1,024	2	3	20	
Nouveau-Brunswick	-	525	52	410	-	-	11	
Québec	-	2,728	470	4,643	2	3	25	
Ontario	-	4,847	488	5,542	1	4	32	
Manitoba	-	551	134	509	-	1	5	
Saskatchewan	-	506	133	385	-	-	4	
Alberta	-	1,058	147	1,298	-	3	14	
Colombie-Britannique	-	1,703	195	1,773	1	2	68	
Yukon	-	61	6	30	-	-	-	
Territoires du Nord-Ouest	-	165	40	38	-	-	1	
A l'étranger	-	4	4	-	-	-	-	
TOTAL	-	14,166	3,788	15,945	6	17	185	
							34,107 ³	

¹ Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité² Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton³ Exclut les demandes dans le cadre de programmes spéciaux

La Loi sur l'indemnisation des marins marchands assure contre les accidents du travail, les marins employés à bord des navires immatriculés au Canada ou affrétés par une personne qui réside au Canada ou qui y a son principal lieu d'affaires, lorsque ces navires sont affectés au commerce dans un voyage de long cours ou un voyage de cabotage. La Loi ne s'applique pas si le marin blessé a droit aux indemnités prévues par une loi provinciale sur les accidents du travail ou par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat.

La Loi est appliquée par une commission composée de trois hauts fonctionnaires nommés par le gouverneur en conseil. Le chef de la Division de la réparation des accidents fait office de secrétaire de la commission.

Des 15 demandes d'indemnisation reçues au cours de l'année, trois ont été approuvées

pour invalidité totale temporaire, deux pour invalidité partielle permanente, et 10 autres ont été rejetées parce que les personnes concernées étaient employées sur un navire immatriculé à l'extérieur du Canada, parce que le marin blessé avait droit aux indemnités prévues par la loi provinciale sur les accidents du travail, ou parce qu'il avait perdu moins de trois jours de salaire.

Les veuves de 22 marins décédés de suites d'accidents du travail et six enfants à charge ont reçu des pensions supplémentaires du Fonds du revenu consolidé.

Pour la répartition des demandes d'indemnisation par province et par catégorie, voir le Tableau 1; pour le montant brut des indemnités versées et les frais d'administration, voir le Tableau 2; pour la répartition des demandes d'indemnisation par employeur, voir le Tableau 3, et pour le résumé statistique des demandes reçues en vertu de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands au cours des cinq dernières années, voir le Tableau 4.

tration centrale et les bureaux régionaux ont reçu, au cours de l'année, quelque 34,107 demandes d'indemnités, dont 185 ont été rejetées parce que, dans la plupart des cas, la blessure n'avait pas été causée par un accident du travail. Des 33,922 demandes admises, 14,166 (41.76 p. 100) se rapportaient à des accidents nécessitant des soins médicaux seulement, 19,733 (58.17 p. 100) à des accidents entraînant une invalidité totale temporaire, 6 (.02 p. 100) entraînant une invalidité permanente et 17 (0.5 p. 100) à des accidents mortels.

Des prestations pour invalidité permanente et des pensions sont versées à environ 2,600 employés, anciens employés ou personnes à leur charge, pour des blessures subies à cause d'accidents du travail.

La plupart des sociétés de la Couronne dont les employés sont assujettis à la Loi, remboursent le Fonds du revenu consolidé pour les frais inhérents aux accidents et à leur règlement.

Au cours de l'année, 695 employés blessés dans des accidents mettant en cause une tierce partie ont présenté des réclamations en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, se désistant par là, en faveur de sa Majesté, de leur droit de poursuite contre la tierce partie; 449 dossiers de cas ont été reportés de l'année précédente pour un total de 1,144 cas à l'étude; 538 réclamations ont été réglées au cours de l'année et 606 dossiers étaient encore ouverts à la fin de l'année. Soixante-trois réclamations ont été transférées au ministère de la Justice qui doit leur donner la suite appropriée. Du montant total de \$605,201 provenant des réclamations faites à des tierces parties, \$126,718 ont été distribués à 96 personnes qui avaient présenté une demande d'indemnité. Les sommes recouvrées de tierces parties et les paiements en trop faits à

Projets spéciaux

des requérants au cours de l'année, ont été plus élevés que jamais.

Les personnes qui sont employées dans le cadre de projets spéciaux de création d'emploi du gouvernement fédéral sont assurées d'une indemnisation en cas d'accident du travail, sous réserve de l'autorisation du Conseil du Trésor, lorsque la Commission provinciale des accidents du travail ne peut leur offrir cette protection. Au cours de l'année, on a ainsi assuré les employés du Programme fédéral à forte concentration de main-d'œuvre, de Jeunesse Canada, de Canada au travail et de la Compagnie des travailleurs d'été. Les frais assumés au titre de ces réclamations est recouvert auprès des ministères qui parrainent les programmes.

Indemnisation des détenus

Les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers, qui ont été rédigées par la Division en consultation avec le ministre du Solliciteur général et la Commission canadienne des pensions, ont été approuvées par un décret du gouverneur en conseil date du 6 octobre 1977. Ce nouveau régime d'indemnisation en cas d'accident, qui prévoit pour les détenus des pénitenciers fédéraux des indemnités similaires à celles des travailleurs accidentés, s'applique dans le cas de blessures subies à compter de la date d'entrée en vigueur du décret. Des colloques et des réunions ont été tenus à travers tout le pays pour expliquer aux représentants régionaux des pénitenciers le nouveau régime d'indemnisation en cas d'accident du travail. Le régime est administré par la division pour le compte du Service canadien des pénitenciers.

Par suite de l'explosion et de l'incendie qui ont détruit l'élevateur à grain terminal Burrard, le 3 octobre 1975, un groupe de travail a été mis sur pied au Ministère; présidé par la Direction de l'hygiène et de la sécurité du travail, il avait pour mission d'élaborer une norme destinée à prévenir de tels accidents. On a donc rédigé un projet qui sera soumis à des groupes d'employeurs et d'employés, pour étude et commentaires. La norme devrait être publiée dans un an.

La Direction prépare, avec d'autres ministères et des organismes de normalisation accrédités, l'élaboration et la révision de plusieurs normes et codes sur la sécurité et l'hygiène du travail. Parmi ceux-ci, on compte des codes de sécurité sur les radiations électro-magnétiques, un code de sécurité pour les monte-homme, et une norme sur l'air comprimé des appareils auxiliaires de respiration.

Services de consultation technique

La Direction a continué d'offrir des services de consultation technique aux régions, aux autres ministères et à l'industrie. Cette initiative a contribué à rendre les lieux de travail plus sûrs dans des endroits aussi divers que des studios de télévision et le Service de l'environnement atmosphérique de Pêches et Environnement Canada.

Conférences, colloques et groupes de travail

Le Ministère a manifesté son intérêt pour les questions de sécurité et d'hygiène du travail en participant activement à plusieurs conférences. Il a accordé une subvention de \$20,000 pour la conférence de 1978 sur l'équipement de protection, première conférence nationale jamais tenue sur le sujet. Le Ministère a également collaboré à la conférence en fournissant

Division de la réparation des accidents

Des représentants de la Direction sont également membres d'un groupe de travail tripartite (industrie, syndicat et gouvernement) sur les incendies et explosions dans l'industrie du grain, qui a été mis sur pied pour préparer des normes et méthodes industrielles de prévention des incendies et des explosions, de même que des méthodes de lutte contre l'incendie dans les élevateurs à grain.

Conformément à la politique de régionalisation des activités du Ministère, la Division s'est occupée, au cours des années de décentraliser le traitement des demandes d'indemnisation. Les employés des bureaux régionaux ont été formés à l'Administration centrale, pour pouvoir assumer leurs nouvelles fonctions. Les bureaux régionaux de Vancouver et de Winnipeg ont commencé à recevoir et à traiter les réclamations le 1er octobre 1977 et les bureaux régionaux de l'Atlantique et du Saint-Laurent, le 1er janvier 1978. Le bureau régional des Grands Lacs a dû reporter au début du prochain exercice sa prise en charge du traitement des demandes, à cause de problèmes de personnel.

L'Administration centrale continuera, en collaboration avec les régions, à planifier et à améliorer le système d'indemnisation des accidentés, et à veiller à l'application de la loi sur l'indemnisation des marins marchands et du Programme d'indemnisation des détenus.

La loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat prévoit l'indemnisation, en cas d'accident du travail, d'environ 360,000 employés appartenant à 120 ministères et organismes fédéraux. L'Adminis-

Sécurité des transports

Le transfert aux régions de la responsabilité de faire appliquer le règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles s'est poursuivi. La nécessité de mettre à jour les formules administratives et les brochures pour qu'elles correspondent à la décentralisation a permis de mettre également à jour les méthodes, de fusionner des formules et d'examiner la possibilité de modifier la présentation de la fiche journalière établie par les conducteurs de véhicules automobiles.

Statistique des blessures subies au travail

On a dressé des tableaux statistiques annuels concernant les blessures subies au travail dans les ministères et organismes de la Fonction publique et les industries fédérales, les accidents mortels dans toutes les industries au Canada, et les répercussions des blessures subies au travail et le coût de l'indemnisation des accidentés du travail au Canada. On a également entrepris l'analyse du nombre et du coût des accidents du travail dans la Fonction publique. Enfin, on a commencé une étude sur les méthodes de coordination avec les régions, les différentes commissions des accidents du travail et autres organismes qui s'occupent de recueillir des statistiques sur le nombre et le coût des accidents du travail en vue d'éliminer le double emploi et de faire en sorte que des rapports statistiques conciliables soient publiés.

Programme de conversion au système métrique

Le programme de conversion au système métrique des règlements de sécurité se poursuit comme prévu. Des projets de modifications aux Règlements ont été rédigés et soumis à l'examen des services juridiques.

Division des services techniques

Codes et règlements concernant la sécurité dans les mines

La Division a terminé une étude des lois et règlements des diverses administrations canadiennes concernant la sécurité dans les mines. Elle a commencé à rédiger des modifications aux Règlements du Canada sur la sécurité et l'hygiène du travail pour que ceux-ci comprennent des exigences impératives en matière de sécurité dans les mines. De plus, elle a entrepris la rédaction de codes canadiens concernant la pratique de la sécurité dans les mines, qui couvriront tous les aspects de la sécurité minière qui relèvent de Travail Canada.

Enquêtes sur l'hygiène industrielle

Au cours de l'année, la Direction, à la demande des cinq régions, a participé à 27 enquêtes sur les dangers que posent les conditions de travail pour la santé. Ce chiffre, qui est plus du double de celui de l'année précédente, démontre à quel point la demande concernant les ressources en personnel et en installations de la Direction en matière d'hygiène industrielle croît rapidement.

Il y a eu 15 enquêtes sur la poussière de grain, 5 sur les émanations des travaux de soudure, des moteurs diesel et d'autres gaz d'origine industrielle et plusieurs autres enquêtes concernant les vapeurs chimiques, l'amiante, les spores fongiques et le bruit industriel. Ces enquêtes comprennent des visites sur place, des analyses en laboratoire de nombreux échantillons de substances dangereuses et la formation du personnel régional pour que les enquêtes soient menées de façon uniforme et efficace dans tout le pays.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail a mis l'accent sur l'élaboration de normes et de programmes nationaux, la rédaction de modifications législatives et de révisions aux règlements, et la prestation de services de soutien techniques pour des activités

Division de la recherche et de l'élaboration des programmes

Hygiène professionnelle dans l'industrie du grain

Une série complète de directives concernant un programme de surveillance médicale et environnementale dans l'industrie du grain a été rédigée et distribuée. Au début de 1978, une directive concernant les niveaux de poussière de grain et les exigences médicales et précisant le calendrier d'application de ces mesures, a été expédiée à toutes les entreprises de manutention du grain. A l'heure actuelle la

Modifications à la Partie IV du Code canadien du travail

Dans le cadre du programme en 14 points, des modifications importantes ont été apportées au Code. Des comités mixtes d'hygiène et de sécurité doivent être établis dans certains secteurs: ils permettront d'identifier et de corriger les dangers au travail, et donneront aux travailleurs l'occasion de dire leur mot sur les questions de sécurité au travail.

Règlement du Canada sur les mesures d'hygiène

On est actuellement en train de mettre à jour le Règlement du Canada sur les mesures d'hygiène pour qu'il porte sur des

dépassees.

régionales comme les enquêtes sur l'hygiène du travail. De plus, la Direction a continué à décentraliser le traitement des demandes d'indemnités pour les accidents du travail et l'application des règlements sur les heures de service.

Division fournit des services de consultation aux régions et au secteur industriel pour la mise sur pied des mesures de surveillance. De plus, elle est en train de rédiger un guide de sécurité pour les travailleurs du grain qui leur fournira rapidement les renseignements dont ils ont besoin sur les exigences de sécurité et d'hygiène au travail.

En vertu de ces modifications, le travailleur a maintenant le droit de refuser de travailler dans des conditions de danger imminent, sans perdre son salaire. Un groupe d'étude a été mis sur pied pour préparer les modifications projetées et le matériel de formation et d'information nécessaire, qui doit être prêt à l'automne 1978.

questions qui n'étaient auparavant couvertes que par références à des codes

personne pour 1977-1978 a été établi à 80 cents. Cinquante-huit syndicats, représentant quelque 328,000 travailleurs, ont reçu des subventions totalisant \$265,769.

Les établissements d'enseignement post-secondaire qui s'occupent d'éducation ouvrière ont également reçu des subventions et certains syndicats en particulier ont également reçu des bourses. Douze établissements d'enseignement ont ainsi reçu \$205,767 en subventions et deux bourses de \$5,000 chacune ont été octroyées à des syndiqués.

L'octroi de subventions à des établissements d'enseignement post-secondaire et à des syndiqués est fait par le Ministre, sur l'avis d'un comité consultatif spécial chargé de faire des recommandations concernant la répartition des fonds et d'autres questions liées à l'élaboration et à l'exécution du programme.

L'intérêt manifesté à l'égard du programme, au cours de la première année de son existence, a dépassé toutes les attentes du Ministère, comme en témoigne le nombre de demandes reçues de syndicats indépendants et les importantes propositions présentées pour l'éducation syndicale par les établissements d'enseignement. Les fonds disponibles n'ont pas suffi à la demande.

Participation des travailleurs

Dans le cadre du programme en 14 points, la Direction a consulté divers organismes, dont bon nombre de sociétés de la Couronne, pour étudier les méthodes que l'on pourrait utiliser pour stimuler la participation des travailleurs à la prise de décision. De plus, un nouveau journal, demi-format, a été lancé. La nouvelle publication, qui s'intitule "Vie au travail/Worklife", remplace "Travail" d'équipe dans l'industrie" et vient compléter la revue officielle du Minis-

Recherche

tère, "La Gazette du Travail" en s'adressant à un public différent. Publié mensuellement, en français et en anglais, le nouveau journal comporte des articles sur des expériences et des techniques innovatrices pour la solution des problèmes, et en particulier des plans pour la participation des travailleurs.

La Division de la recherche est chargée d'effectuer et des études à long terme des relations du travail au niveau national et des recherches pour appuyer les programmes de la Direction et répondre aux besoins à court terme du Ministère.

Les recherches effectuées pour appuyer la formulation de politiques comprennent les travaux préliminaires sur l'établissement d'indicateurs pour les relations du travail, l'usage et l'abus des statistiques sur les grèves, l'opinion publique sur les différends mettant en jeu les services essentiels, les techniques de prévention des différends, le scrutin secret obligatoire pour les votes de grève et la croissance des syndicats face aux politiques publiques.

Les recherches effectuées pour appuyer des programmes de la Direction comprennent la rédaction d'une publication sur la qualité de la vie au travail, une expérience touchant la nomination d'employés au sein du conseil d'administration d'une société canadienne, et l'élaboration de modèles pour l'évaluation des activités d'éducation syndicale.

La Division s'occupe également de la publication du répertoire des recherches qui ont été entreprises au Canada sur les relations du travail, et dont la parution avait été suspendue durant un an. Le numéro à paraître fait l'inventaire des recherches qui ont été entreprises durant les années civiles 1976 et 1977.

Education syndicale

Le Ministère a appliqué avec succès, au cours de l'année, un programme d'aide financière pour l'éducation des quelque 3.5 millions de travailleurs syndiqués au Canada. Ce programme, qui était un des éléments-clés du programme en 14 points des initiatives post-contrôle annoncées à l'automne 1976, a pour objectif d'aider les syndicats et les établissements d'enseignement à parrainer des activités d'éducation syndicale conçues pour faire connaître et comprendre aux représentants syndicaux et autres syndiqués les buts, politiques et responsabilités du mouvement ouvrier canadien, et pour qu'ils acquièrent les connaissances et aptitudes nécessaires pour remplir effectivement leurs responsabilités syndicales. L'aide financière fournie en vertu du programme a été octroyée à des centrales syndicales, des syndicats indépendants, des maisons d'enseignement postsecondaire et des syndicats en particulier.

Trois centrales syndicales ont conclu des accords de cinq ans avec le Ministère, aux termes desquels chacune a accepté d'utiliser des fonds qui lui ont été alloués pour établir des programmes d'éducation syndicale spécialement conçus pour satisfaire les besoins de ses membres. Ces accords ont été conclus avec le Congrès du travail du Canada (\$2,000,000 par année), la Confédération des syndicats nationaux (\$160,000 par année) et la conférence canadienne des camionneurs (\$75,000 par année). Etant donné que ces accords sont entrés en vigueur le 1er juillet 1977, les organismes mentionnés ont reçu respectivement \$1,500,000, \$120,000 et \$56,250 au cours de l'exercice 1977-1978.

Des syndicats indépendants qui ne sont pas affiliés à des centrales syndicales ont également reçu des subventions pour monter des projets d'éducation syndicale. Le montant des subventions a été calculé selon le nombre certifié de membres au moment de la demande et le montant par

- aide financière pour une série de colloques tenus à travers le pays auxquels participent du personnel du programme, et des représentants des secteurs municipaux, provinciaux, patronaux et syndicaux, de même que des universitaires et des spécialistes de la qualité de la vie au travail.

On a encouragé la constitution d'un réseau de facilitateurs au Canada au moyen des mesures suivantes:

- création d'un répertoire des spécialistes et conseillers en matière de qualité de la vie au travail au Canada et les personnes qui pourraient le devenir.

- organisation de deux conférences de facilitateurs, qui doivent se tenir en mai et juin 1978 et réunir des personnes de toutes les parties du Canada qui oeuvrent dans le domaine de la qualité de la vie au travail, pour qu'elles puissent discuter des questions d'intérêt commun.

Des mesures ont été prises pour subventionner les personnes et les organismes qui ont entrepris des recherches et des projets expérimentaux dans le domaine de la qualité de la vie au travail. Au nombre de ces mesures figurent:

- plusieurs subventions individuelles pour la recherche et des études de cas; - des subventions à quatre établissements d'enseignement postsecondaire;

- sept bourses pour permettre à des syndiqués d'assister à un cours sur la qualité de la vie au travail.

Le groupe a également répondu à plusieurs demandes de renseignements sur la qualité de la vie au travail qui provenaient d'organismes et de syndicats canadiens et il a étudié avec ceux-ci la possibilité de procéder à des expériences sur la qualité de la vie au travail chez eux.

La Direction des relations en matière d'emploi conçoit des politiques et des programmes destinés à améliorer les relations du travail et la qualité de la vie au travail. Pendant l'année, la Direction a continué ses travaux sur la mise au point d'initiatives post-contrôle

Qualité de la vie au travail (QVT)

Cette initiative a pour but de favoriser, faciliter et coordonner les activités qui amélioreront la qualité de la vie au travail. On espère qu'en encourageant la participation des travailleurs et la collaboration entre les travailleurs et les employeurs, il sera possible d'améliorer la négociation collective au Canada et qu'on pourra se concentrer sur des problèmes comme l'aliénation des travailleurs, spécialement les jeunes.

Au cours de l'année 1977-1978, un petit comité de qualité de la vie au travail composé de trois personnes a été mis sur pied à l'intérieur de la Direction pour venir en aide aux associations et aux personnes, dans tout le Canada, dans le but de mieux faire saisir aux employeurs et aux syndicats le concept de la qualité de la vie au travail et ses possibilités d'application aux problèmes syndicaux-patronaux. Ce groupe fournit de l'aide financière et des services d'experts-conseils, directement et par l'intermédiaire des bureaux régionaux, pour des conférences et des colloques, des études de cas, des ateliers, des publications et autres documents d'information. Le personnel du groupe était au complet à la fin de l'exercice financier.

Au cours de l'année, le programme a insisté sur la promotion des concepts et

du Ministère concernant la qualité de la vie au travail, l'éducation ouvrière et la participation des travailleurs. Elle a entrepris des recherches pour appuyer ces programmes et pour répondre aux besoins à court et à moyen terme du Ministère.

des activités touchant la qualité de la vie au travail, la création d'un réservoir de facilitateurs étrangers aux parties en cause, et la mise sur pied d'un système d'aide financière pour les organismes et les personnes qui oeuvrent dans le domaine.

Les activités de promotion comprennent notamment:

- la préparation de cinq films d'une demi-heure sur la qualité de la vie au travail au Canada, produits en coopération avec le Advanced Management Centre de l'Université Dalhousie et le réseau de télévision de la société de Radio Canada dans les Maritimes. Les films seront projetés dans tout le Canada à l'automne de 1978 et des exemplaires, sur films et sur bandes magnétoscopiques, seront disponibles pour des conférences et des colloques.
- publication en mars 1978 d'un numéro spécial de La Gazette du Travail comprenant 12 articles sur la qualité de la vie au travail.
- rédaction d'un manuel expliquant la marche à suivre pour mettre en oeuvre un projet de qualité de la vie au travail.

L'intérieur d'un organisme.

Au cours de l'année, la Division a été très occupée par ses travaux sur le Bill C-8, qui modifie le Code canadien du travail: elle a rédigé des projets de modification et de lignes directrices, répondu aux demandes de renseignements et organisé des colloques pour renseigner les représentants régionaux sur le projet de loi.

Recherche et développement

La Division de la recherche et de l'élaboration constitue un centre de planification qui détermine et recommande les démarches à entreprendre vis-à-vis des programmes et politiques qui concernent les conditions du travail. Au cours de l'année, cette division a effectué des travaux concernant le code des bonnes pratiques en matière d'emploi, qui est

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine regroupe les efforts du gouvernement fédéral pour que les femmes jouissent, sur le marché du travail, de chances et d'un statut égaux à ceux de leurs collègues masculins. En plus de faire des recherches, de conseiller et d'informer, le

Droits en matière d'emploi

Avec l'entrée en vigueur, le 1er mars 1978, de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et l'entrée en fonction de la Commission canadienne des droits de la personne, la partie I (justes méthodes d'emploi) du Code canadien du travail a

La division s'est en outre occupée de projets spéciaux concernant la loi sur les justes salaires et les heures de travail et le Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles. Elle a également participé à l'activité de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, qui regroupe des représentants des ministères du Travail fédéral et provinciaux.

d'application volontaire (une des initiativés du programme en 14 points), de la recherche sur le congé de maladie et les travailleurs handicapés, une enquête sur les conditions de travail dans l'industrie de la pêche et sur les politiques de l'Organisation internationale du travail concernant les travailleurs âgés.

bureau publie annuellement la revue intitulée Les femmes dans la population active, pour tenir le public au courant de la situation de la la main-d'oeuvre féminine au Canada. Cette année, la revue a paru en trois parties plutôt qu'en un seul gros volume.

été abrogée et la Direction des droits en matière d'emploi a disparu, à l'exception du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, qui a été pris en charge par la Direction des conditions de travail.

En 1977, la Division a commencé à établir une série d'indices des modifications du taux de salaire pour les occupations en utilisant les données qui provenaient de l'enquête annuelle. Elle s'est assurée les services d'un statisticien expérimenté de Statistique Canada, et elle a mis sur pied un comité consultatif composé de représentants de différents organismes fédéraux et provinciaux et de représentants des travailleurs et du patronat. La première série d'indices devrait être prête en 1978.

Le rapport de 1977 sur les conditions de travail dans l'industrie canadienne, dont la publication était prévue pour la fin de l'exercice financier 1977-1978, contient des renseignements autres que les données relatives aux salaires recueillies lors de l'enquête mentionnée plus haut. Ce rapport, qui est en trois parties, classe séparément les renseignements pour les employés de bureau, les employés hors bureau et les autres employés tel que les pilotes d'avions et de bateaux, les chauffeurs d'autobus et de camions, les vendeurs du commerce de gros et de détail, les infirmières et le personnel technique des hôpitaux ainsi que les policiers et

Conditions de travail

Le 1er mars 1978, la Direction des conditions de travail a pris en charge le Bureau de la main-d'oeuvre féminine qui faisait auparavant partie de la Direction des droits en matière d'emploi, direction maintenant disparue avec l'entrée en vigueur de la Loi canadienne sur les

Révision et évaluation

La Division de l'évaluation et de la révision a pour fonction de conseiller sur les programmes et politiques existants et

pompiers des administrations municipales, et le personnel enseignant des collèges et universités.

Les renseignements fournis dans le rapport de 1977 portent sur la durée du travail, les congés payés, les vacances payées, les régimes de soins dentaires, les mesures d'éducation, le congé de maternité, la fréquence des jours de paye et le pourcentage d'employés couverts par une convention collective. Les renseignements sont présentés par province, pour l'ensemble des industries, et par secteur pour l'ensemble du pays.

Pour l'année 1977, le rapport indique que dans l'ensemble du Canada, la plupart des employés obtiennent 10 ou 11 jours fériés payés par an. Soixante-quinze p. 100 des employés de bureau et 65 p. 100 des employés hors bureau sont couverts par une convention collective.

droits de la personne et l'entrée en fonction de la Commission canadienne des droits de la personne. Le bureau est ainsi devenu la troisième division de la Direction, avec la Division de l'évaluation et celle de la révision et de la recherche et de l'élaboration.

de les évaluer continuellement à la lumière des changements dans les secteurs public et privé; au besoin, elle recommande des changements.

Division des enquêtes

L'enquête annuelle du 1er octobre 1977 sur les salaires et les conditions de travail a été effectuée et les résultats préliminaires ont été retournés aux établissements participants au début du mois de février 1978. L'enquête s'adresse à tous les établissements canadiens employant 20 personnes ou plus, à l'exception des entreprises de construction et de plusieurs industries du secteur primaire. L'enquête recueille des données sur les salaires et les traitements pour environ une centaine d'emplois de toutes les industries et pour 700 emplois de certaines industries particulières. Les données de l'enquête de 1977 sont publiées dans des rapports séparés destinés à 22 collectivités importantes du pays et dans un bulletin couvrant l'ensemble du Canada. On y trouve aussi des renseignements sur les heures normales de travail. Ces rapports dont le titre général est Taux de salaires, traitements et heures de travail en 1977 peuvent être commandés au ministère des Approvisionnements et Services. On peut également obtenir sur demande des données concernant les collectivités qui ne sont pas comprises dans les rapports publiés.

Ces rapports signalent la grande diversité de taux de salaire pour un même emploi, à travers le pays, ainsi que les différences de taux entre les divers types d'emploi. Par exemple, si le taux de salaire moyen du Canada pour les ouvriers n'appartenant pas au secteur de la production était de \$5.90 l'heure le 1er octobre 1977, le taux horaire moyen des cinq principales régions métropolitaines s'étendait de \$7.91 à Vancouver à \$4.97 à Halifax. Les autres moyennes étaient de \$5.75 à Toronto, \$5.27 à Winnipeg et \$5.39 à Montréal. En 1977, le taux horaire moyen de \$5.90 pour les travailleurs canadiens n'appartenant pas au secteur de la production, dépassait de 12 p. 100 le taux de \$5.27 enregistré à la même date en 1976.

L'édition 1977 de la publication Organisation de travailleurs au Canada a été publiée et on a obtenu les renseignements pour l'édition 1978. Cette publication regroupe des statistiques sur les organisations de travailleurs par affiliation, type et importance. Elle renferme également un répertoire des syndicats comprenant des données sur les effectifs syndicaux, les noms et adresses des dirigeants, la répartition des sections ou des divisions par province, le titre de leurs publications et autres renseignements pertinents.

Au début de l'année 1978, il y avait au Canada 3,277,968 travailleurs syndiqués, soit 4.1 p. 100, de plus qu'au début de l'année précédente. 31.1 p. 100 de la masse des travailleurs et 39.0 p. 100 des travailleurs autres que ceux de l'agriculture faisaient partie d'un syndicat en 1978. Environ 67.2 p. 100 de l'ensemble des effectifs appartenait à des syndicats affiliés ou en charte directe avec le Congrès du travail du Canada. Les syndicats dont le bureau central se trouve aux États-Unis regroupaient 47.4 p. 100 de l'ensemble de l'effectif canadien.

Les renseignements concernant les effectifs syndicaux par industrie et par province en 1976 ont été publiés dans le numéro de décembre 1977 de la revue La Gazette du Travail.

La Division tient aussi à jour et met à la disposition du public des exemplaires de la partie A des rapports des syndicats reçus en vertu de la loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers. Ces déclarations contiennent des renseignements sur l'appellation et l'adresse du syndicat, les dispositions de sa constitution, des renseignements sur ses agents et certains employés, des données sur les locaux, y compris les raisons de mise en tutelle de certains d'entre eux, ainsi que le nom et l'adresse de chaque employeur ou association d'employeurs avec qui le syndicat a établi une convention collective.

Le cadre des grandes conventions se chiffrait à 7.7 p. 100 en 1977 contre 10.2 p. 100 en 1976.

La publication - Augmentations des taux de salaire de base signale les répartitions de la fréquence des modifications dans le cadre des grandes conventions, en pourcentage et en cents par heure.

Les dispositions de toutes les conventions fédérales et de toutes les autres conventions, signalées dans les dossiers, qui concernent 200 employés ou plus, sont codées pour le traitement et le repérage informatique et des rapports destinés à l'industrie sont préparés périodiquement. La Division conserve 12,000 conventions collectives ainsi que des exemplaires de différents régimes de soins médicaux, de bien-être et de retraite. Au cours de l'exercice, 2 rapports sur les dispositions de conventions collectives ont été publiés. Le premier concernait l'industrie manufacturière et le second les hôpitaux. Les deux rapports portaient sur les conventions touchant 500 employés ou plus.

Vers la fin de chaque année paraît un Calendrier d'expiration des conventions collectives contenant la liste des grandes conventions et de nombreuses conventions de l'industrie de la construction expirant au cours de l'année civile. Le calendrier de 1978 a été préparé et publié avant la fin de l'année 1977.

La Division a continué de collaborer avec le ministère du Travail de l'Ontario pour la publication d'une revue mensuelle intitulée Collective Bargaining Settlements in Ontario. Celle-ci contient des renseignements sur les principales conditions de règlement dans les cas de toutes les conventions collectives visant au moins 200 employés. La Division a publié des analyses de conventions de l'industrie de la construction, en collaboration avec l'Association canadienne de la construction, pour le compte de celle-ci.

Division des organisations de travailleurs et des conflits du travail

Le comité technique spécial sur la négociation collective, composé de représentants des ministères du Travail fédéral et provinciaux, a poursuivi son travail et tenu une réunion importante au cours de l'année. L'objectif de ce comité est d'encourager l'utilisation d'une méthode commune dans l'analyse des conventions collectives et l'adoption d'un code commun pour un ensemble de dispositions, dans le but de faciliter l'échange de données entre les administrations.

Au cours de l'exercice, la Division a revu et mis au point un manuel de codage pour l'analyse des dispositions des conventions collectives, travail qui a coïncidé avec la création d'une nouvelle banque de données informatisée destinée à doter le Ministère de moyens d'action beaucoup plus efficaces et souples.

Un rapport intitulé Grèves et lock-out au Canada en 1977 a été achevé et publié au cours de l'exercice. Il contient les statistiques relatives au nombre de grèves, au nombre de grévistes et aux heures de travail perdues, ainsi qu'une liste de tous les arrêts de travail touchant 100 travailleurs ou plus. Le bulletin intitulé Arrêts de travail est publié tous les mois, pour fournir des données d'actualité sur les grèves et les lock-out.

En 1977, 3,307,880 journées-hommes ont été perdues à la suite de 803 grèves et lock-out touchant 217,557 travailleurs. Le temps perdu en 1977 représentait 0.15 p. 100 des estimations du temps de travail total, alors qu'il était de 0.55 p. 100 en 1976. Soixante-trois arrêts de travail en 1977 relevaient de l'autorité fédérale. Ils ont touché 24,359 travailleurs et entraîné la perte de 501,130 journées-hommes, soit 15 p. 100 du temps perdu au cours de l'année.

La Direction des données sur le travail fournit des données concernant le travail pour les besoins des politiques, de la recherche et de la fixation des salaires. Les demandes à cet égard proviennent de divers ministères et organismes fédéraux. Les gouvernements provinciaux aussi ont besoin de renseignements détaillés sur le travail et la Direction a pris des dispositions pour fournir à plusieurs d'entre eux des données recueillies au cours de ses enquêtes. Il est arrivé aussi qu'une province fournisse au ministère fédéral du Travail des données provenant d'une enquête sur les salaires et les conditions de travail. Ces accords permettent aux provinces de se procurer les différentes données géographiques détaillées qui leur sont nécessaires, sans rendre trop complexe la tâche des personnes interrogées.

Division de la négociation collective

La Division de la négociation collective a inventorié les grandes négociations collectives visant 500 employés ou plus à l'exception de celles de la construction, et a compté 567 conventions au cours de l'année civile 1977 comparativement à 637 l'année précédente. Dans 287 cas, les négociations se poursuivaient encore à la fin de décembre 1977. Les grandes lignes de ces conventions sont publiées chaque mois dans la Revue de la négociation collective.

Deux bulletins trimestriels regroupés à la fin de chaque année fournissent des données sur les augmentations du salaire de base résultant des grandes conventions collectives. L'évolution du salaire dans

Les syndicats et le patronat sont des utilisateurs assidus des données sur le travail produites par la Direction, particulièrement celles qui ont trait aux négociations collectives et à la fixation des salaires des ouvriers non syndiqués. Cependant, tandis que de nombreuses demandes proviennent du public en général, la Direction fournit aussi des données sur le travail aux personnes et organismes qui se consacrent à la recherche, ainsi qu'aux organismes internationaux comme l'Organisation internationale du travail.

La direction est constituée de trois divisions vouées à l'administration de programmes de données distincts: la négociation collective, les organisations de travailleurs et les conflits du travail et enfin les enquêtes.

Le cadre des grandes conventions collectives contient des données statistiques sur l'augmentation moyenne du niveau des salaires de base résultant des conventions collectives et donne également les augmentations des salaires de base pour toutes les conventions, celles qui contiennent comme celles qui ne contiennent pas une clause de rajustement au coût de la vie. Ces publications renferment également un indice de variation du niveau moyen des salaires de base pour toutes les grandes conventions en vigueur, en tenant compte de la répercussion des changements prévus pour plus tard dans les conventions actuelles de même que des répercussions des nouvelles conventions. L'augmentation

La Direction étudie ces demandes, réunit tous les renseignements nécessaires et recommande les mesures appropriées au Ministre.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 44 demandes de nomination d'arbitre ou de présidents de conseils d'arbitrage. Des nominations ont été faites dans 24 cas. Les autres demandes ont été retirées ou réglées avec l'aide du personnel des Services d'arbitrage.

La Direction a également la tâche de tenir un registre et un index systématique de toutes les sentences rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées au Ministère. Les parties et arbitres peuvent obtenir les sentences qui les intéressent directement.

Au cours de l'année, la Direction a commencé à élargir le système de banque de données sur les sentences arbitrales fédérales déposées par les arbitres ou les parties à un griel soumis à l'arbitrage.

Les activités de l'année comprennent aussi la publication d'un bulletin mensuel intitulé La Revue des services d'arbitrage et résumant les importantes sentences récentes rendues en vertu du Code canadien du travail. Est également publiée une liste détaillée et annotée de toutes les sentences fédérales remises aux Services d'arbitrage au cours du mois précédent. La Revue des services d'arbitrage est distribuée à tous les arbitres, syndicats et compagnies relevant de la compétence fédérale ainsi qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada. Les Services d'arbitrage organisent et font des recherches constantes en matière de législation ouvrière, de cas, politique et pratiques concernant le processus d'arbitrage des griefs au Canada, particulièrement dans le secteur privé relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Une importante étude sur l'Industrie et l'arbitrage accélère, les solutions de rechange, a été effectuée et publiée au cours de l'année.

Au nombre de ses principales responsabilités, la Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique cherche à favoriser le règlement des différends du travail par l'application d'activités et de projets de recherche spécialisée et par la prestation d'avis sur les conséquences des initiatives gouvernementales sur les relations industrielles. Depuis son établissement en 1975, la Direction a fait pour les agents de médiation et de conciliation, tant à l'administration centrale que dans les régions, des recherches sur un certain nombre de différends mettant en cause une gamme étendue de questions et couvrant les diverses industries relevant de la compétence fédérale. La Direction a également eu la tâche importante d'aider le SMA/SFMC à mettre au point une politique dans le domaine des relations industrielles, une partie de cette activité ayant concerné l'enquête Hall sur les pensions dans l'industrie du chemin de fer, la mise au point du Code maritime, qui remplacera la Loi sur la marine marchande du Canada, l'élaboration d'une nouvelle loi sur les ports canadiens, le

Services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par le Code canadien du travail, Partie V (Relations industrielles) doivent, en vertu de l'article 155, renfermer une disposition visant le règlement définitif, sans arrêt de travail, par l'arbitrage ou autrement, de tous les différends concernant leur interprétation, application, administration ou prétendue violation.

L'aide en matière de recherche fournie aux médiateurs et conciliateurs comprend un certain nombre d'activités permanentes et spéciales, qui vont des demandes d'information courantes sur un point précis de négociation collective jusqu'à l'établissement et la tenue à jour de profils d'une industrie ou d'un sujet particulier, sur des points en jeu dans les importantes négociations. Cette catégorie de travail comporte aussi la mise au point d'historiques détaillés de négociation portant sur les rapports de négociation dans les secteurs relevant de la compétence fédérale. La Direction fait aussi des recherches spécialisées sur certaines questions de relations industrielles requérant une recherche opérationnelle, par exemple sur des questions relatives au processus de ratification des conventions et l'expérience acquise dans le domaine des premières conventions, actuellement à l'étude.

Le travail préliminaire nécessaire à l'adoption de la loi sur le pipe-line du Nord et la création de VIA Rail.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage consiste à traiter les demandes que le Ministre reçoit des parties tombant sous le coup du Code canadien du travail, en vue de la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage dans des différends où les parties n'ont pas été capables de s'entendre à cet égard.

Bien que six stagiaires aient réussi le cours et reçu des offres d'emploi, quatre seulement ont accepté. À la fin de l'année, tous quatre participaient à des séances de formation en cours d'emploi placées sous les auspices des agents de conciliation de la Direction et d'experts-conseils en relations industrielles.

Pour maintenir et augmenter l'efficacité de la Direction à régler le nombre croissant de différends liés aux négociations collectives ou à d'autres types de relations industrielles qui ont découlé des efforts de syndicalisation des banques et d'une intensification du syndicalisme en général, la Direction a mis sur pied au cours de l'année un programme national de formation d'agents de conciliation.

Programme national de formation de conciliateurs

La Loi impose toutefois une importante restriction à l'exercice de ce pouvoir. Les procédures officielles de conciliation entamées en vertu du Code canadien du travail (Partie V) doivent en effet avoir été menées à bonne fin pour que le Ministère puisse songer à renvoyer au Conseil un différend mettant en cause une première convention collective.

Les modifications à la Partie V qui touchent directement le fonctionnement du Service fédéral de médiation et de conciliation comprennent des révisions aux procédures actuelles de conciliation ainsi qu'un certain nombre de nouvelles dispositions relatives à l'arbitrage des griefs. D'un intérêt particulier est la nouvelle disposition qui permet au Ministère, s'il juge la chose nécessaire ou souhaitable, de demander au Conseil canadien des relations du travail de faire enquête sur un différend portant sur une première convention collective et d'imposer les modalités de celle-ci s'il le juge à propos.

pendant l'année, la Direction a accordé normalement d'attention à la préparation des modifications au Code canadien du travail (Partie V) qui ont été incluses dans le Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, présenté par le gouvernement le 27 octobre 1977.

Modifications législatives — Bill C-8

À l'entree en Ontario, et quelque 1,750 chauffeurs et quelque 600 préposés à l'entretien en Ontario, et quelque 1,750 chauffeurs au Québec. Ces conventions ont touché quelque 19,000 chauffeurs et quelque 600 préposés à l'entretien en Ontario, et quelque 1,750 chauffeurs au Québec. Ces conventions ont touché quelque 19,000 chauffeurs et quelque 600 préposés à l'entretien en Ontario, et quelque 1,750 chauffeurs au Québec. Ces conventions ont touché quelque 19,000 chauffeurs et quelque 600 préposés à l'entretien en Ontario, et quelque 1,750 chauffeurs au Québec.

Camionnage

Les trois règlements ont donné aux parties des conventions collectives révisées d'une durée d'application de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 1979. Les trois règlements ont donné aux parties des conventions collectives révisées d'une durée d'application de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 1979. Les trois règlements ont donné aux parties des conventions collectives révisées d'une durée d'application de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 1979.

Pendant l'année, le Ministère a eu à s'occuper de divers conflits survenus dans l'est du pays entre l'Association des employeurs maritimes et l'Association internationale des débardeurs. Des conflits mettant en cause des débardeurs et des contrôleurs dans les ports d'Halifax et de Saint-Jean (N.-B.) ont été réglés avec l'aide de conciliateurs, mais on a dû recourir à l'aide d'un commissaire-conciliateur et faire intervenir des médiateurs du Ministère pour résoudre un conflit survenu au port de Montréal entre l'AFM et la section 375 de l'AID. Les 1,200 débardeurs du port de Montréal avaient rejeté des recommandations du commissaire-conciliateur mais, grâce aux efforts intensifs des médiateurs du Ministère, on a réussi à conclure un accord qui a été par la suite ratifié par les syndiqués. Les négociations en vue de renouveler les conventions collectives touchant les débardeurs des ports de Trois-Rivières et de Québec ont été menées à bien par les parties elles-mêmes avant qu'intervienne le règlement du conflit qui affligait le port de Montréal.

Transport ferroviaire

Après la rupture des négociations entre le CN, CP Rail et diverses entreprises ferroviaires secondaires et les syndicats associés des services ferroviaires, le sous-ministre adjoint chargé du Service porte-parole de quelque 110,000 cheminots, le fédéral de médiation et de conciliation a été nommé le 3 février 1978 afin d'aider les parties à réviser leur convention collective type échue depuis le 31 décembre 1977. Sous ses auspices, les séances de négociation au stade du conciliateur ont repris le 6 février et se sont poursuivies jusqu'au 21 février, date à laquelle les parties ont conclu un accord

Transport maritime

provisoire assujéti à la ratification des syndiqués. A la fin de l'exercice, le vote de ratification n'était pas encore terminé.

Un autre conflit dont s'occupait la Direction à la fin de l'exercice opposait la Québec North Shore and Labrador Railway Company à quatre syndicats représentant quelque 1,200 cheminots. Les parties n'ont pas réussi à en arriver à une entente avec l'aide de deux conciliateurs et, vu que la principale compagnie desservie par le chemin de fer, l'Iron Ore Company of Canada, faisait l'objet d'un piquetage de la part de quelque 10,000 employés relevant de la compétence provinciale, le Ministère a informé les parties le 8 mars 1978 de sa décision de ne prendre aucune autre mesure de conciliation sous l'empire du Code. Une semaine plus tard, soit le 15 mars, la société ferroviaire a décrété le lock-out de tous ses employés en attendant un règlement de ce conflit provincial d'envergure. Ce lock-out persistait toujours à la fin de l'exercice.

Trois différends mettant en cause le Conseil des transporteurs maritimes, porte-parole des exploitants de remorqueurs de la Colombie-Britannique, ont été réglés grâce à des services de conciliation fournis sous l'empire du Code. Un différend concernant la Guilde de la marine marchande du Canada et touchant quelque 850 capitaines, seconds et mécaniciens de navires, a pu être réglé au stade du conciliateur. Dans les autres différends touchant le Syndicat international des marins canadiens et la Fraternelle canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, regroupant quelque 725 employés non brevetés, on n'a pu arriver à des règle-

Parallèlement aux efforts intensifs d'organisation déployés auprès des banques à charte du Canada par les syndicats, la Direction a apporté une aide efficace à la Banque d'épargne de la cité et du district de Montréal et à un syndicat affilié à la CSN, représentant quelque 925 employés de bureau, de banque et de préposés à l'entretien, qui ont fini par renouveler leur convention collective sans grève ou lock-out. Le règlement, conclu avec l'aide d'un commissaire-conciliateur, a procuré aux parties une convention collective révisée expirant le 31 décembre 1978.

Radiodiffusion

Au cours de l'année, la Direction a réussi à amener la Société Radio-Canada et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, représentant quelque 2,300 techniciens, à conclure une convention collective révisée d'une durée d'un an à partir du 4 juillet 1977. Le règlement est intervenu au cours des négociations entreprises postérieurement au stade du commissaire-conciliateur.

Pendant presque toute l'année, la Direction a consacré énormément de temps et d'efforts, tant officiels que non officiels, en vue d'aider plusieurs syndicats affiliés à la CSN et une section locale du SCFP à négocier avec plusieurs postes de radio, exploitées au Québec par Radio-Mutuel Ltée, leurs premières conventions collectives visant cinq unités de négociation distinctes accréditées entre janvier et juin 1977 par le Conseil canadien des relations du travail. A partir du début de février 1977, ces conflits en matière de négociations avec des postes de radio ont été ponctués d'arrêts de travail légaux et illégaux et

Élévateurs à grain

Malgré les efforts de médiation quasi ininterrompus à partir d'octobre 1977 d'un médiateur principal du Ministère et du chef de la Direction de la médiation et de la conciliation, aucun règlement de ces conflits n'était encore en vue à la fin de l'année et les arrêts de travail se poursuivaient toujours.

caractérisés par diverses démarches entreprises auprès du Conseil canadien des relations du travail et auprès des tribunaux.

A la fin de l'exercice, un conciliateur du bureau de Winnipeg cherchait à régler quatre différends mettant en cause, pour trois d'entre eux, le Syndicat du blé de la Saskatchewan et le Syndicat des services du grain et, pour le quatrième, ce dernier syndicat et le Syndicat du blé du Manitoba. Ces quatre différends concernant quatre conventions collectives qui ont pris fin le 31 juillet 1977, touchent quelque 2,350 employés du Syndicat du blé de la Saskatchewan, dont 1,300 directeurs et agents d'élévateurs régionaux, et quelque 330 directeurs et agents d'élévateurs exploités par le Syndicat du blé du Manitoba.

Alors que ce travail de conciliation s'effectuait à partir du bureau de Winnipeg, des conciliateurs du bureau de Vancouver étaient appelés à s'occuper d'un important différend survenu dans l'industrie du grain sur la côte ouest et opposant l'Association des exploitants des élévateurs terminus de la Colombie-Britannique à la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain (CTC), représentant quelque 600 manutentionnaires de grain dont la convention collective a pris fin le 31 décembre 1977.

conciliation (par ex. la nomination d'un commissaire-conciliateur ou l'établissement d'une commission de conciliation) ne sera prise. Cette décision donne aux parties le droit de déclarer la grève et(ou) de décréter un lock-out dans les sept jours. On se trouve ainsi à exercer immédiatement sur les parties énormément de pression pour les inciter à s'engager dans un dialogue fructueux.

Si le fait de nommer des commissaires-conciliateurs dans un nombre décroissant de cas entraîne des économies considérables pour le contribuable, la décision de ne prendre "aucune mesure" dans un nombre croissant de cas impose aux agents de la Direction un volume de travail plus astreignant et plus chargé au niveau de la médiation postérieure à la conciliation. D'autre part, le nombre de cas réglés sans arrêt de travail s'est révélé une source d'encouragement en dépit des pressions accrues qui se sont fait sentir sur les ressources de la Direction. Pendant l'année financière 1977-1978 par exemple, 77 p. 100 des cas au sujet desquels aucune mesure n'a été prise après l'étape du conciliateur ont été réglés sans grève ou lock-out, grâce aux efforts de médiation des fonctionnaires du SPMC.

Transport aérien

Dans l'industrie du transport aérien, les services de conciliateurs et de commissaires-conciliateurs ont été fournis lors d'un différend opposant Air Canada à l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes qui repré-

camionnage.

Voici un bref compte rendu de certains différends industriels dont s'est occupée la Direction au cours de l'année dans les domaines touchant le transport aérien, l'industrie bancaire, la radiodiffusion, les éleveurs à grain, le débarquement, le transport ferroviaire, la navigation et le

sentait quelque 2,700 propositions aux services de bord. Le 28 avril 1977, lorsque les parties ont demandé l'aide d'un conciliateur pour réviser leur convention collective qui expirait le 30 juin, 221 points en litige relativement aux propositions de la compagnie et du syndicat n'étaient pas encore réglés. Ce nombre élevé de points en litige paraissait insurmontable au moment où s'amorçait l'étape du conciliateur mais, après trois mois d'efforts intensifs de la part de deux conciliateurs, 188 points ont été réglés à la satisfaction des deux parties. Les 33 autres points en litige ont été traités à l'étape du commissaire-conciliateur alors que deux règlements négociés étaient arrêtés, mais ils ont été rejetés par les membres du syndicat. Le 2 décembre, date à laquelle les parties obtenaient le droit de grève et(ou) de lock-out, le Ministère a de nouveau offert son aide en nommant un médiateur. Les séances de médiation qui ont commencé dès cette date se sont poursuivies jusqu'au 14 décembre alors qu'un règlement est de nouveau intervenu entre les parties. A la suite du vote de ratification qui s'est terminé le 12 janvier 1978, les résultats ont révélé que 71 p. 100 des propositions aux services de bord étaient en faveur du règlement. C'est ainsi que l'une des lignes aériennes nationales du Canada a pu maintenir ses opérations pendant la période de pointe de Noël.

D'autres différends touchant l'industrie du transport aérien qui ont été réglés avec l'aide de conciliateurs mettaient en cause des compagnies comme CP Air, Wardair, Pacific Western Airlines, Eastern Provincial Airways, etc., et des syndicats comme l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, l'Association canadienne des employés du transport aérien, la Fraternité des commis de chemin de fer, de lignes aériennes et de navigation et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale.

Service fédéral de médiation et de conciliation

Médiation et conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation est l'un des trois éléments constitutifs du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM-C). Son organisation comprend un bureau central et six bureaux régionaux, ces derniers étant situés à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean (T.-N.). Au sein du SFMC, elle joue un rôle clé dans l'application des dispositions du Code canadien du travail, Partie V (Relations industrielles), qui se rapportent au règlement des conflits découlant de la négociation d'une première convention collective ou de son renouvellement, ainsi qu'à celui d'autres genres de différends du travail qui peuvent menacer ou miner la stabilité des relations ouvrières-patronales, de même que la viabilité socio-économique des industries et entreprises fédérales relevant du Code. Il s'agit, entre autres, d'entreprises exerçant leur activité dans les domaines suivants:

Médiation et conciliation

Au cours de l'année financière 1977-1978, la Direction s'est occupée de 283 avis qui lui ont été adressés par des syndicats et des employeurs sollicitant le concours d'une tierce partie pour résoudre des conflits en matière de négociations collectives; 195 cas ont abouti à un règlement final et 88 étaient encore à l'étude à la fin de l'année. Des cas ayant abouti à un règlement final, 88 p. 100 ont été réglés sans arrêt de travail, avec l'aide de conciliateurs, de médiateurs ou de commissaires-conciliateurs nommés par le Ministre.

transfert ferroviaire, transport aérien, transport routier international et interprovincial, transport maritime, éleveurs à grain, débardage, industrie bancaire et radio-télévision.

Au cours de l'année, la Direction s'est occupée d'un nombre important de conflits en matière de relations industrielles. Elle a en outre consacré beaucoup de temps à la préparation des modifications législatives à apporter à la Partie V du Code, qui ont été concrétisées dans le bill C-8 présenté par le Gouvernement le 27 octobre 1977.

De même, la Direction s'est engagée dans un vaste programme de recrutement de conciliateurs stagiaires dans le cadre du programme en 14 points dans lequel le Ministère proposait des initiatives destinées à améliorer la situation des relations ouvrières-patronales dans les secteurs de compétence fédérale.

Depuis plusieurs années, la Direction a pour ligne de conduite de procéder de moins en moins souvent à la nomination de commissaires-conciliateurs lorsque des différends ne sont pas réglés au stade du conciliateur. Au lieu de nommer des commissaires-conciliateurs, elle propose qu'on accélère le processus de conciliation proprement dit en décidant de ne prendre "aucune mesure." En d'autres termes, en l'absence d'un règlement au stade du conciliateur, la Direction, avec l'approbation du Ministre, informe les parties qu'aucune autre mesure de

Secrétariat de planification, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Le groupe, en collaboration avec le sous-comité de la politique des communications du Ministère, a également effectué des travaux concernant l'amélioration et l'expansion des activités de promotion et d'éducation du Ministère. Il a également

Le Gouvernement a annoncé, dans le discours du trône d'octobre 1976, son intention de créer le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Après avoir largement consulté les ministères et organismes, tant fédéraux que provinciaux, de même que les organismes publics et privés, Travail Canada et Santé et Bien-être Canada ont collaboré ensemble pour établir, en mai 1977, un petit secrétariat de la planification. Celui-ci a continué la consultation et a fait progresser le projet, de sorte que le ministre du Travail a pu déposer au Parlement, le 20 mars 1978, le Bill C-35*.

Ce premier centre d'hygiène et de sécurité au travail du Canada a pour but de promouvoir, grâce à la coopération, la planification conjointe et la diffusion de renseignements, le bien-être physique et mental de tous les travailleurs canadiens. A titre d'organisme indépendant et autonome, le centre est comptable au Parlement par l'intermédiaire du ministre désigné, mais ne fait partie d'aucun ministère ou organisme du gouvernement. Il a pour raison d'être de rassembler tous les efforts qui se font dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail.

Pour mener à bien ses activités et pour assurer son indépendance et son impartialité, le centre est dirigé par un conseil qui se compose de 39 membres: 10 sont nommés par les lieutenants-gouverneurs en conseil de chacune des provinces, 2 par les commissaires de chacun des terri-

*Il a été adopté par la Chambre des communes le 17 avril, par le Sénat le 20 avril et a reçu l'assentiment royal le même jour.

examiné des solutions pour l'application de programmes ministériels d'évaluation de même que plusieurs autres solutions concernant l'expansion des services consultatifs du Ministère.

toires, 4 proviennent des ministères et organismes fédéraux, il sont choisis en consultation avec des syndicats et il sont choisis en consultation avec des associations d'employeurs. Le Conseil, qui doit se réunir au moins trois fois par année, peut nommer des comités consultatifs pour l'appuyer dans sa tâche. Le président du conseil est nommé par le gouverneur en conseil.

Le président du Centre, qui est également nommé par le gouverneur en conseil, est le premier dirigeant du Centre et préside le Bureau du Centre, qui doit se réunir au moins 6 fois par année. Les membres de ce Bureau sont choisis parmi les membres du conseil et par eux. Il doit se composer d'un nombre égal de représentants des travailleurs et du patronat, qui représentent à eux tous 50 p. 100 des membres du bureau.

Le Centre n'a pas de pouvoirs de réglementation et n'a à se mesurer avec aucune administration mais se trouve à la disposition de toutes. Il ne fait autorité que par l'excellence et la crédibilité de ses travaux. Grâce à ses qualités d'indépendance et d'impartialité, il constitue un cadre idéal pour l'égalité de la représentation et le partage des idées des groupes participants.

Le secrétariat de la planification sera abolie lorsque le Centre entrera en fonction.

Le groupe de la coordination des politiques, qui a pour fonction de renseigner et de conseiller le sous-ministre sur les tendances, développements et prévisions dans les secteurs de l'économie, des relations industrielles et les politiques sociales qui pourraient avoir des conséquences importantes sur les affaires du travail au Canada, a suivi à titre d'observateur et de conseiller les consultations et délibérations qui ont amené le gouvernement à lever progressivement les contrôles sur les prix et les salaires. Le groupe a continué à surveiller l'évolution qui s'opère à l'extérieur du Ministère, pour évaluer les changements importants qui pourraient exiger la collaboration du Ministère et pour être en mesure de conseiller les autres ministères sur les effets que ces changements pourraient avoir sur eux.

Le groupe a également continué à examiner des solutions qui pourraient faciliter l'application des quelques éléments du programme en 14 points qui n'ont pas encore été mis en oeuvre: la négociation sectorielle et le forum national de consultation multipartite. Il a également coordonné des activités pour les commissions d'enquête sur la négociation

Groupe spécial de coordination

Parmi les nombreux travaux importants concernant la coordination des programmes, des questions administratives et législatives entrepris par le groupe spécial de coordination durant l'exercice financier 1977-1978, figure la coordination du Bill C-8, qui modifie le Code canadien du travail, en vue de son adoption par la Chambre des communes, qui devrait se faire au cours du prochain exercice financier*. Le groupe a également

*Le projet de loi a été adopté le 7 avril 1978.

sectorielle, les excédents de main-d'oeuvre et les mises à pied, sur le congé-éducation payé et la productivité. Le groupe a apporté son aide et a servi d'agent de liaison à l'occasion d'une série de rencontres entre le Congrès du Travail du Canada, le premier ministre, le ministre du Travail et d'autres membres du Cabinet qui ont abordé des questions relatives à la levée des contrôles et aux perspectives économiques.

Parmi les programmes spéciaux qui ont été exécutés se retrouvent des réunions d'information et la diffusion de notes sur les exposés qui ont été faits sur des questions et des événements importants. Le groupe a également détaché du personnel au cabinet du ministre pour rendre plus efficace sa liaison avec celui-ci.

Au cours de l'année, le groupe a également préparé des analyses et de la documentation sur divers sujets, pour interpréter et évaluer les répercussions possibles des relations du travail et de l'évolution de la situation économique, les répercussions des documents de politique des principales associations d'employeurs et de travail-leurs et pour expliquer à ces groupes les politiques du Ministère.

ment travaillé à des projets de politique concernant le congé-éducation payé (actuellement étudié par une commission d'enquête industrielle), de réglementation du travail concernant les travailleurs occupés à la construction du pipeline de l'autoroute de l'Alaska et de politique concernant l'application du programme du gouvernement qui vise à sensibiliser davantage le gouvernement aux besoins du public.

(suite)

Relations internationales et provinciales	
Sous-activité	1977-1978
Relations internationales et provinciales	\$624
Pensions de retraite	48
Total	\$672
Administration des politiques	
Sous-activité	1977-1978
Cabinet du ministre	\$ 584
Bureau du sous-ministre	588
Groupe spécial de coordination	470
Groupe de la coordination des politiques	440
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	131
Pensions de retraite	290
Total	\$2,503
Administration opérationnelle	
Sous-activité	1977-1978
Directeur général	\$ 258
Finances	331
Services opérationnels	1,408
Traitement des données	685
Personnel	764
Relations publiques	1,917
Pensions de retraite	402
Total	\$5,765
Programmes spéciaux de soutien du revenu	
Sous-activité	1977-1978
Prestations d'aide à l'adaptation	\$2,101
Total	\$2,101
Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands	
1977-1978	\$12,449
Total	

Etat des dépenses par activités pour l'exercice 1977-1978
en milliers de dollars

Services de médiation et de conciliation	
Sous-activité	1977-1978
Service fédéral de médiation et de conciliation	\$ 117
Médiation et conciliation	1,028
Services d'arbitrage	150
Planification des programmes et soutien technique	151
Pensions de retraite	152
Total	\$1,598
Recherche et élaboration des programmes	
Sous-activité	1977-1978
Bureau du sous-ministre adjoint	\$ 216
Données sur le travail	1,613
Droits en matière d'emploi	280
Relations en matière d'emploi	2,855
Sécurité et hygiène du travail	1,369
Conditions de travail	338
Services centraux d'analyse	1,310
Pensions de retraite	599
Total	\$8,580
Services généraux - Travail	
Sous-activité	1977-1978
Atlantique	\$1,310
Saint-Laurent	992
Grands Lacs	1,514
Centre	743
Montagnes	1,326
Pensions de retraite	537
Total	\$6,422

Etat comparatif des dépenses par articles de dépenses pour les exercices 1976-1977 et 1977-1978 en milliers de dollars

Sous-activité	1976-1977	1977-1978
Personnel	\$11,575	\$16,443
Versements d'indemnités	10,132	12,449
Transports et communications	1,189	1,469
Information	279	1,332
Services professionnels et spéciaux	3,791	2,711
Location	121	154
Achats et services de réparations et d'entretien	34	28
Services d'utilité publique, fourniture et approvisionnements	454	567
Construction et acquisition de machines et de matériel	154	183
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	1,193	4,376
Autres	507	378
Total	\$29,429	\$40,090

Etat des dépenses par activités du Ministère pour l'exercice 1977-1978 en milliers de dollars

1977-1978	\$1,598	Services de médiation et de conciliation
	8,580	Recherche et élaboration des programmes
	6,422	Services généraux - Travail
	672	Relations internationales et provinciales
	2,503	Administration des politiques
	5,765	Administration opérationnelle
	2,101	Programmes spéciaux de soutien du revenu
	12,449	Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands
	\$40,090	Total pour les activités

Etats financiers

Etat comparatif des dépenses selon les crédits à l'administration centrale, pour les exercices 1976-1977 et 1977-1978 en milliers de dollars

1976-1977	1977-1978
Crédit 1er - Travail - Dépenses aux fins des programmes, subventions énumérées dans le Budget des dépenses et dépenses des délégués affectés à des travaux inhérents à l'activité du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	
\$17,982	\$25,591
Poste statutaire - Ministre du Travail - Traitement et indemnité d'automobile	
22	22
Poste statutaire - Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands	
10,132	12,449
Poste statutaire - Contributions aux régimes de prestations aux employés	
1,293	2,028
\$29,429	\$40,090
Total pour les programmes	

La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail a procédé à la rédaction, puis à la diffusion d'une série complète de directives concernant la surveillance du milieu de la santé des travailleurs de l'industrie cériale. Elle a adressé à toutes les entreprises de cette industrie une directive établissant le seul admissible d'exposition à la poussière de grain et précisant le calendrier d'application des mesures prescrites. Elle a commencé à rédiger les modifications à apporter au Règlement du Canada sur les mesures de sécurité et d'hygiène au travail pour intégrer au Règlement les consignes de sécurité minière qui n'y figuraient pas encore. En outre, elle a entrepris la rédaction du Règlement du Canada sur la sécurité minière.

Un groupe de travail, mis sur pied au Ministère à la suite de l'explosion et de l'incendie qui ont détruit l'élevateur à grain terminal Burrard, a établi une norme destinée à prévenir de tels accidents et l'a soumise à l'examen d'un groupe d'employeurs et de travailleurs. La norme devrait entrer en vigueur d'ici un an.

Une inspection du tunnel Connaught de CP Rail a montré que les mesures prises par la société à la suite des recommandations du Ministère ont fait disparaître le danger que cette installation présentait pour la santé des travailleurs.

Au cours de l'exercice, la Division de la réparation des accidents s'est occupée de décentraliser ses activités relatives au

années-hommes.

Pour l'exercice 1977-1978, Travail Canada disposait d'un budget de \$40,090,000 de 815 années-hommes et d'un effectif autorisé de 855 postes. À la fin de l'exercice, il comptait 802 employés, dont 697 permanents et 105 occasionnels et temporaires et il avait utilisé 765

la région des montagnes. Au cours de l'exercice, le Ministère a ouvert deux bureaux satellites, un à Thunder Bay (Ont.) dans la région du Centre, et l'autre à Calgary (Alb.) dans

travail par des conciliateurs, des médiateurs ou des commissaires-conciliateurs. Au cours de l'exercice, 88 p. 100 des conflits de travail dont s'est occupé le Service fédéral de médiation et de conciliation ont été réglés sans arrêt de travail par des conciliateurs, des médiateurs ou des commissaires-conciliateurs.

Les modalités d'application du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers, établies par la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail, ont été sanctionnées le 6 octobre 1977 par un décret du conseil.

prochain exercice la prise en charge de cette activité. traitement des demandes d'indemnisation et, au 1er janvier 1978, toutes les régions, sauf celle des Grands Lacs, avaient commencé à traiter elles-mêmes les demandes d'indemnisation. Seule la région des Grands Lacs, à cause de problèmes de personnel, a dû reporter au début du prochain exercice la prise en charge de cette activité.

Au cours de l'exercice 1977-1978, nombreux ont été les éléments de Travail Canada qui ont contribué à la préparation du bill C-8, loi modifiant le Code canadien du travail, présentée au Parlement le 27 octobre 1977 par le ministre du Travail et sorte de législation d'ensemble établissant les modifications préconisées pour chacune des trois parties du Code actuellement appliquées par le Ministère: la Partie III (Normes de travail), la Partie IV (Sécurité du personnel) et la Partie V (Relations industrielles). La Partie I (Justes méthodes d'emploi) a été abrogée par suite de l'entrée en vigueur, le 1er mars 1978, de la Loi canadienne sur les droits de la personne, tandis que la Partie II (Partie du salaire féminin) avait été abrogée et remplacée en 1970. Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération ont été ajoutées à la Partie III, mais elles aussi ont été par la suite abrogées par la Loi sur les droits de la personne.

Au cours de l'exercice, le Ministère a pris part aux délibérations qui ont amené le Gouvernement à décider d'abolir progressivement son programme de contrôle des salaires et des prix.

Le ministre a participé à la préparation du bill C-35, loi établissant le Centre canadien de l'hygiène et de la sécurité au travail. Il a collaboré avec Santé et Bien-être Canada pour créer, en mai 1977, le secrétariat de planification du Centre. Le bill C-35 est le fruit des consultations engagées par le Centre avec des ministères et des organismes du gouvernement fédéral et des provinces, et avec des associations du secteur tant

privé que public. Il a été présenté au Parlement le 20 mars 1978 par le ministre du Travail.

Avec l'entrée en vigueur, le 1er mars 1978, de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Partie I (Justes méthodes d'emploi) a été abrogée. Par voie de conséquence, la Direction des droits en matière d'emploi a été abolie, à l'exception du Bureau de la main-d'œuvre féminine, lequel est passé à la Direction des conditions de travail.

Au cours de l'exercice, le Service fédéral de médiation et de conciliation a mis sur pied un programme national de formation de conciliateurs, l'une des 14 initiatives préconisées par le Ministère pour améliorer les relations ouvrières-patronales dans les secteurs de compétence fédérale. Une autre de ces initiatives mise en oeuvre au cours de l'exercice, a été l'aide financière en faveur de l'éducation syndicale, accordée à des centrales syndicales, à des syndicats indépendants, à des maisons d'enseignement post-secondaire et à de simples syndiqués. Le Ministère a conclu avec trois centrales syndicales des accords d'une durée de cinq ans, à compter du 1er juillet 1977, aux termes desquels chaque centrale s'engage à utiliser les subventions pour établir des programmes d'éducation syndicale spécialement conçus pour répondre aux besoins de ses membres. Par suite de ces accords, le Congrès du travail du Canada recevra 2 millions de dollars par année, la Confédération des syndicats nationaux, \$160,000 par année, et la Conférence canadienne des camionneurs, \$75,000 par année.

Table des matières

Page	Introduction	1
3	Etats financiers	3
7	Coordination des politiques	7
7	Groupe spécial de coordination	7
8	Secrétariat de planification, Centre d'hygiène et de sécurité au travail	8
9	Service fédéral de médiation et de conciliation	9
9	Médiation et conciliation	9
14	Etablissement de programmes et soutien technique	14
14	Services d'arbitrage	14
17	Recherche et élaboration des programmes	17
17	Données sur le travail	17
20	Conditions de travail	20
21	Droits en matière d'emploi	21
22	Relations en matière d'emploi	22
25	Sécurité et hygiène du travail	25
35	Services centraux d'analyse	35
39	Relations internationales et provinciales	39
43	Politique et services administratifs	43
43	Personnel	43
45	Traitement des données	45
45	Finances	45
46	Relations publiques	46
47	Services opérationnels	47
48	Régions	48
48	Région de l'Atlantique	48
50	Région du Saint-Laurent	50
51	Région des Grands Lacs	51
53	Région du Centre	53
55	Région des Montagnes	55

Lois appliquées par Travail Canada

Le Code canadien du travail (chapitre L-1, S.R.C. 1970):
La Partie III — Normes du travail (S.R., C.L-1 modifiée par c. 22
(1^{er} supplément), c. 17 (2^e supplément); 1974-1975-1976, c. 66;
1976-1977, c. 28, 54; 1977-1978, c. 27)
La Partie IV — Sécurité du personnel (S.R., C.L-1 modifiée par 1977-
1978, c. 27)
La Partie V — Relations industrielles (S.R., C.L-1 modifiée par
1972, c. 18; 1977-1978, c. 27).
La Loi sur le ministère du Travail (chapitre L-2, S.R.C. 1970).
La Loi sur les justes salaires et les heures de travail (chapitre L-3,
S.R.C. 1970).
La Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (chapitre G-8,
S.R.C. 1970).
La Loi sur l'indemnisation des marins marchands (chapitre M-11,
S.R.C. 1970, modifiée par les S.R.C. 1970, chapitre 19, 2^e supplément).

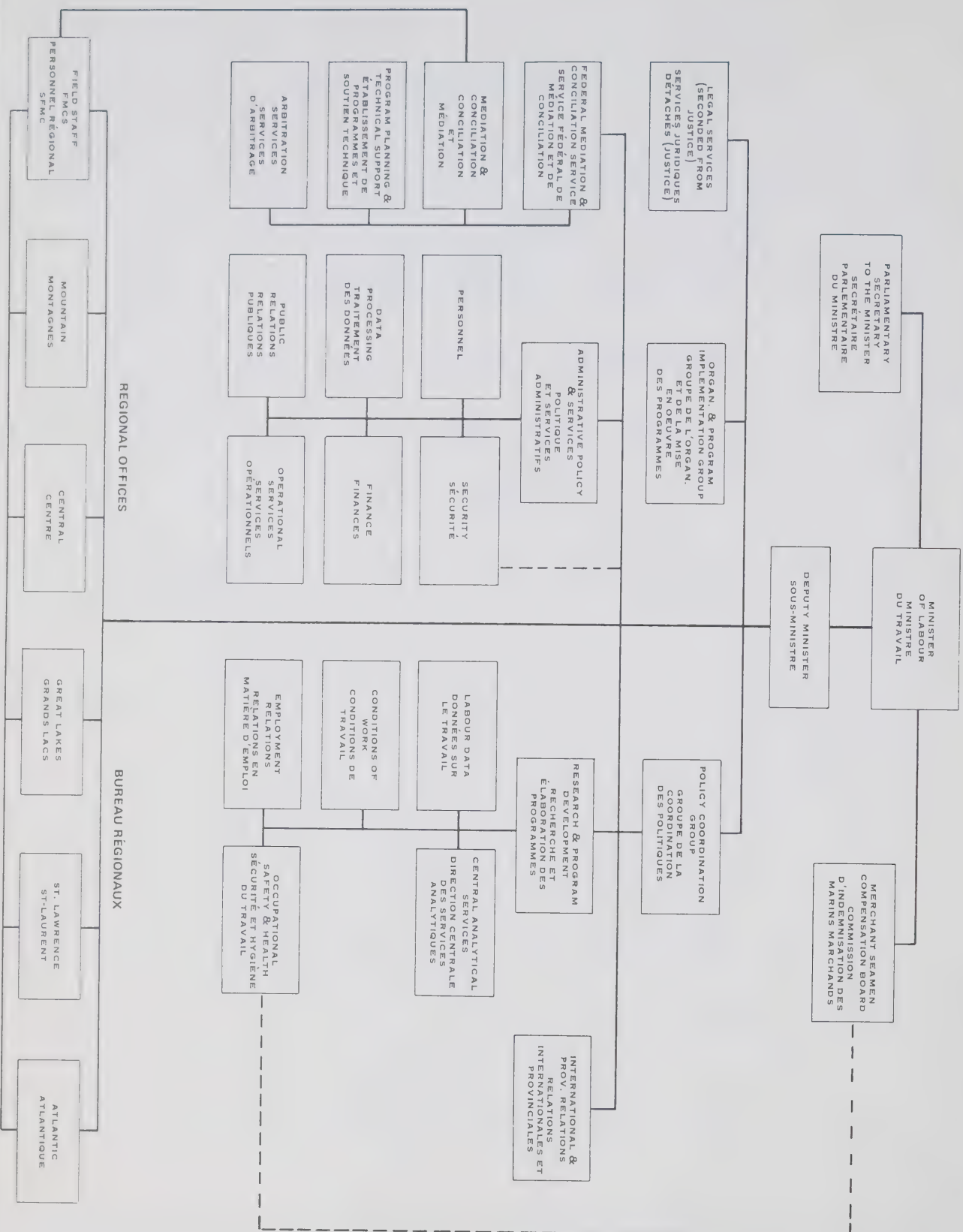
Compétence

Travail Canada s'occupe directement des domaines de l'emploi qui
relèvent des lois fédérales concernant le travail. En règle générale,
il s'agit des entreprises reliant une province à une autre province ou
à un autre pays.

Cela comprend:

- Dans le secteur interprovincial et international
 - Les chemins de fer
 - Le transport routier
 - Le téléphone, le télégraphe et les réseaux de câblodégramme
 - Les pipe-lines
 - Les canaux
 - Les transbordeurs, les tunnels et les ponts
 - Le transport par navire et les services qui y sont reliés
- La radiodiffusion, la télédiffusion, y compris la télédiffusion
 - Les lignes de transport aérien et les aéroports
 - Les banques
 - Les éleveurs à céréale
 - Les meuneries et les usines à aliments du bétail; les entrepôts à aliments du bétail et les usines de nettoyage de graines de semence
 - Quelques sociétés de la Couronne

Plan of Organization – Organigramme



Relations internationales et provinciales
Directeur général, M. John Mainwaring

Recherche et élaboration des programmes
Sous-ministre adjoint, M. H.L. Laframboise
Directeur, Données sur le travail, M. V. Johnston
Directeur, Conditions de travail, M. R.D. Clarke
Directeur, Relations en matière d'emploi, M. Paul Roddick
Directeur, Sécurité et hygiène du travail, M. R.H. Elfstrom
Directeur général, Services centraux d'analyse, M. R.W. Crowley
M. J.P. Whitridge
Groupe spécial de coordination

Président, M. C.R. Scott

Groupe de la coordination des politiques

Président, M. Robert Armstrong

Centre d'hygiène et de sécurité du travail

Directeur général, M. J.H. Currie

Régions

Région de l'Atlantique, directeur régional, M. B.H. Hardie
Région du Saint-Laurent, directeur régional, M. C.-E. Poirier
Région des Grands Lacs, directeur régional, M. T.L. Beaton
Région du Centre, directeur régional, M. R.E. Matthey
Région des Montagnes, directeur régional, M. A.R. Gibbons

Travail Canada

2, Place du Portage
Hull (Québec)

Adresse postale

Ottawa (Ontario) KIA 0J2

Ministre du Travail, l'honorable John Munro, C.P., député
Chef de cabinet, M. F.A. Viola
Conseillers spéciaux, M. Gordon McCaffrey,
M. François Bastien, M. M.D. Rapsey
Adjoint ministériel, Mme Marie Phelan

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, M. T.M. Eberlee
Chef de cabinet, M. Keith Deyell
Conseillers spéciaux, M. J.-P. Després, Mlle Sylvia Gelber
Adjoint spécial, M. Colin Moorhouse

Politique et services administratifs
Directeur général, M. C.D. Harper
Directeur, Personnel, M. J.P. Whitby
Directeur, Finances, M. C.J. Helmes
Directrice, Traitement des données, Mme N.P. Ewing
Directeur, Relations publiques, M. Wm.T. Jack
Directeur, Services opérationnels, M. R.D. Needham

Service fédéral de médiation et de conciliation
Sous-ministre adjoint, M. W.P. Kelly
Directeur, Médiation et conciliation,
M. Guy de Merlis
Directeur, Etablissement des programmes et soutien
technique, M. John Fuchs

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable John Munro,
ministre du Travail, Gouvernement du Canada.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1978

N° de cat. L1-1978
ISSN 0382-3415

pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1978

rapport	annuel
rapport	annuel
rapport	annuel
rapport	annuel
rapport	annuel

pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1978

rapport
annuel
annuel
annuel
annuel
annuel

1978

Travail Canada
Labour Canada

CAI

L

- A55

1979 annual review

for the fiscal year ended March 31, 1979



Labour
Canada

Travail
Canada

1979 annual review

for the fiscal year ended March 31, 1979





**Published by Authority of the Honourable Lincoln M. Alexander
Minister of Labour, Government of Canada**

Additional copies of the Review may be obtained from:

**Public Relations Branch,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-2238**

© Minister of Supply and Services Canada 1979
Cat. No. L1-1979
ISBN 0-662-50590-5

Labour Canada

2 Place du Portage
Hull, Quebec

Mailing Address

Ottawa, Ontario K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable Martin O'Connell, P.C., M.P.

Executive Assistant, G. Goldberg

Special Assistant, John McLaren

Departmental Assistant, Mrs. Marie Phelan

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee

Executive Assistant, Keith Deyell

Special Advisor, Miss Sylva Gelber

Special Assistant, Colin Moorhouse

Policy Co-ordination Group

Chairman, Robert Armstrong

Special Co-ordination Group

Chairman, C.R. Scott

Federal Mediation and Conciliation Service

Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly

Director, Mediation and Conciliation, Guy de Merlis

Director, Program Planning and Technical Support, John Fuchs

Program Development and Central Operations

Assistant Deputy Minister, H.L. Laframboise

Director General, Central Analytical Services, R.W. Crowley

Director, Labour Data, V. Johnston

Director, Economic Analysis, M. Mueller

Director, Library and Information Services, J.P. Whitridge

Director, Employment Relations, Paul Roddick

Director, Conditions of Work, R.D. Clarke

Director, Occupational Safety and Health, R.H. Elfstrom

International and Provincial Relations

Director General, John Mainwaring

Director, International Relations, Mrs. L.G. Caron

A/Director, International Information Services, J.K. Eaton

Director, Provincial Relations, Mrs. G.M. Kunka

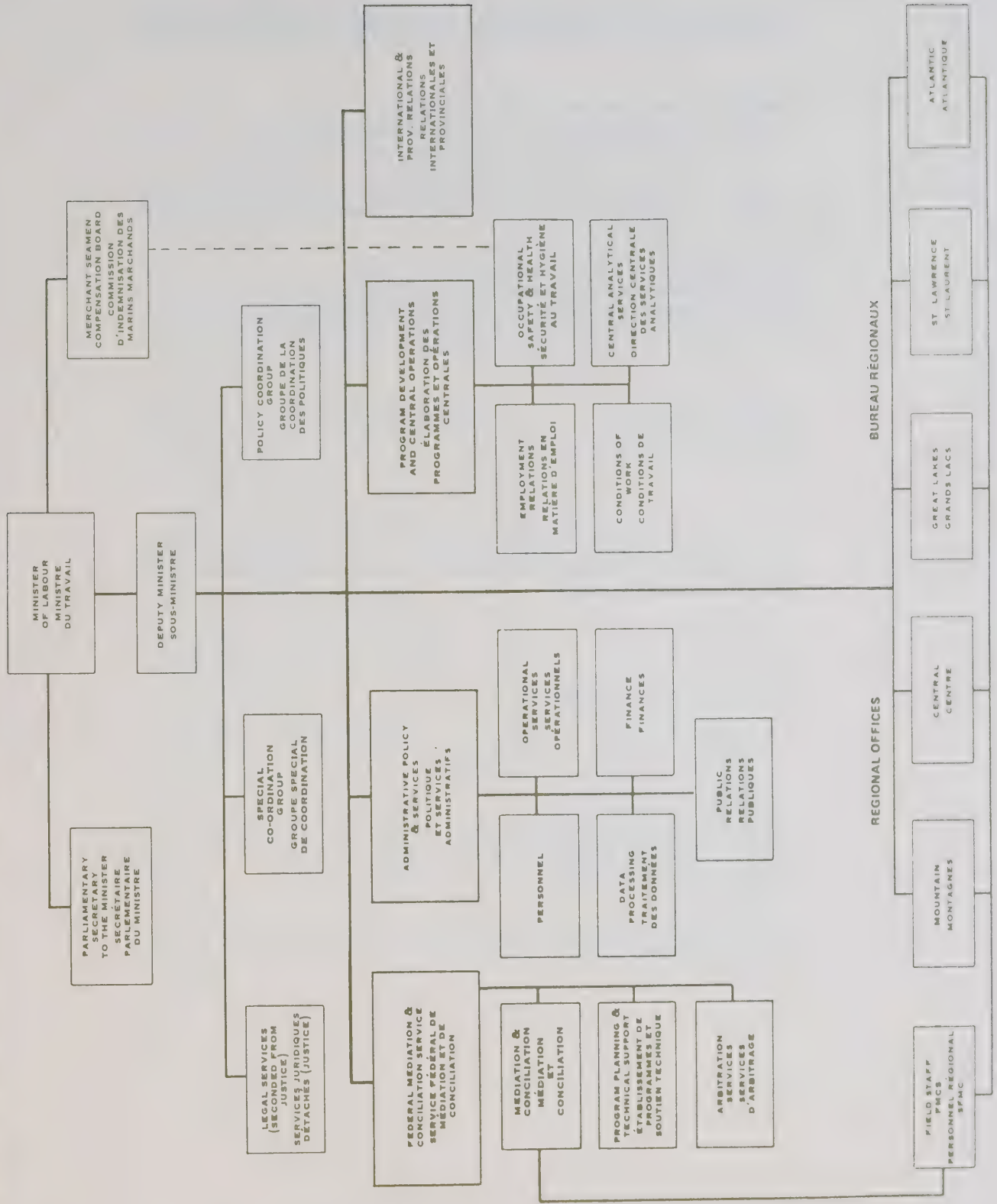
Administrative Policy and Services

Director General, C.D. Harper
Director, Personnel, J.P. Whitby
A/Director, Data Processing, C.W. Evans
Director, Finance, C.J. Helmes
Director, Public Relations, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

Regions

Atlantic, Regional Director, B.H. Hardie — A/Director, Mrs. N.P. Ewing
St. Lawrence, Regional Director, C.E. Poirier
Great Lakes, Regional Director, T.L. Beaton
Central, Regional Director, R.E. Matthey
Mountain, Regional Director, A.R. Gibbons

Plan of Organization – Organigramme



Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)

Part III — Labour Standards (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22 (1st Supplement); c.17 (2nd Supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27)

Part IV — Safety of Employees (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c.27)

Part V — Industrial Relations (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1977-78, c.27)

Department of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-2)

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-3)

Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8)

Merchant Seamen Compensation Act (R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd Supplement); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)

Jurisdiction

Labour Canada concerns itself directly with employment coming under federal labour legislation. In general it takes in enterprises joining one province to another province or to another country.

This jurisdiction covers:

- **Interprovincial and international**
 - railways
 - highway transport
 - telephone, telegraph and cable systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels and bridges
 - shipping and shipping services
- **Radio and television broadcasting, including cablevision**
- **Air transport, and aerodromes**
- **Banks**
- **Grain elevators**
- **Flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants**
- **Certain Crown corporations**

Contents

	Page
Introduction	1
Financial Statements	4
Policy Co-ordination	8
Special Co-ordination	8
Federal Mediation and Conciliation Service	9
Mediation and Conciliation	9
Program Planning and Technical Support	20
Arbitration Services	21
Program Development and Central Operations	23
Office of the Assistant Deputy Minister	23
Central Analytical Services	23
Labour Data	24
Economic Analysis	26
Library and Information Services	28
Planning Unit for the Collective Bargaining Information Centre	29
Employment Relations	29
Conditions of Work	32
Occupational Safety and Health	33
International and Provincial Relations	44
International Relations	44
International Information Services	45
Provincial Relations	45
Administrative Policy and Services	47
Personnel	47
Data Processing	49
Finance	49
Public Relations	50
Operational Services	52
Regions	53
Atlantic	53
St. Lawrence	56
Great Lakes	58
Central	60
Mountain	63

Introduction

Federal Mediation and Conciliation Service handled its heaviest industrial dispute caseload since the inception of the Canada Labour Code (Part V) in 1973, and its predecessor legislation enacted in 1948.

A total of 421 collective bargaining disputes were dealt with and 88 cases were pending at the end of 1977-78. A total of 333 new cases -- representing an increase of 45 per cent over the previous fiscal year when 230 new industrial disputes were referred to FMCS -- were referred to the Service for the coming fiscal year.

The Branch maintained its high rate of settlement: of the 310 disputes finalized in that period, 289 or 93 per cent were settled by the Branch without strikes or lockouts, while 21 or 7 per cent resulted in legal work stoppages.

This growth in the caseload can be partly attributed to the fact that during the existence of the Anti-Inflation Program, which expired in 1979, there was an increase in the number of collective agreements of one-year duration. Another factor is the trade unionization in the banking sector following the decision of the Canada Labour Relations Board to recognize individual branches as valid bargaining units.

During the fiscal year the Special Co-ordination Group, assumed responsibility for co-ordinating the various departmental communication programs through the Communications Policy Sub-Committee of the Senior Policy Committee.

In April 1978 Parliament approved Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, and a Commission of Inquiry was created to study the question of paid educational leave and productivity.

At the end of March 1979 the group was integrated into the new Policy Co-ordination and Liaison Branch.

The Policy Co-ordination Group, which had acted as the departmental liaison for the Commission of Inquiry on Wider-Based Bargaining, received the Commission's final report. It is being reviewed prior to implementation.

A proposal was made at the November Federal-Provincial Conference of First Ministers to the effect that representatives of employers and unions involved in grain handling and transportation undertake a joint review of their labour relations and that the Department be prepared to assist in getting such a review under way.

The group co-ordinated a meeting in Winnipeg attended by federal and provincial governments, major employers, and the CLC, which endorsed the idea of a review of labour relations to be conducted on a bilateral basis by labour and management.

Activities of the Occupational Safety and Health Branch emphasized the development of national programs and standards, legislative amendments and regulation revisions and the clarification of jurisdiction respecting employee coverage under Part IV of the Canada Labour Code.

Specifically, papers were prepared to outline proposals for the extension of Part IV to all employees in the federal jurisdiction.

Labour Canada's Industrial Hygiene Laboratory moved from rented to permanent premises. The new facilities allow the Department to respond more quickly with analytical data regarding industrial

hygiene surveys. During the fiscal year the laboratory issued approximately 50 survey reports.

A respiratory protective devices program was begun, enabling the Department to expand its capability to respond to the needs of employees for adequate respiratory protection when they are required to work in contaminated areas.

The decentralization of the claims processing activities was completed when the Great Lakes Region took over this function on June 1, 1978. In addition, the subrogation function was gradually being regionalized.

Other special areas dealt with, included compensation for inmates and for Merchant Seamen.

The Employment Relations Branch developed policies and programs directed toward improving labour-management relations and the quality of working life. Four central labour organizations signed agreements with the Department, under which they will receive funds to develop labour education programs for their leaders and membership. One of the major activities undertaken in the Quality of Working Life Programs was the sponsorship of a five-part television series on QWL applications in Canada. The half-hour films were co-produced by the Institute of Public Affairs, Dalhousie University, and the Maritime Region of the Canadian Broadcasting Corporation. They were aired on CBC Television as a means of increasing public awareness of QWL.

In August 1978, responsibilities for the Equal Opportunities Program, in the Personnel Branch, were integrated with those of the Planning Section. This allows activities related to the promotion of equal opportunities for women, the handicapped and the native people to become embodied in the overall personnel management plan for the Department.

In the Public Relations Branch, media activities were heavy -- media conferences were convened in Ottawa, Toronto, Calgary, Montreal and other centres in connection with various departmental initiatives, including labour education grants, the Bairstow Report, and the Canadian Grain Handling Association.

The Audio Visual Section completed two parts of a shipboard safety training program for Upper Lakes Shipping, in Toronto. Seven five-minute synch-sound slide promotional programs for use with departmental exhibits and a departmental orientation program and pamphlet for the Personnel Branch were also completed.

In addition, a 52-minute colour film on the grievance process -- The Case of Barbara Parsons -- was produced by Morton Parker Films, for the Department and had its première in Toronto.

As a result of financial restraints The Labour Gazette and La Gazette du Travail discontinued publication in December 1978.

International and Provincial Relations continued to act as co-ordinators for Canadian participation in the work of the International Labour Organization, and as promoters of better understanding of the labour policies and the industrial relations programs of other countries for purposes of policy development in Canada, in addition to co-ordinating federal-provincial relations in the labour field.

Many headquarters responsibilities of the Finance Branch were transferred to the regional offices. Headquarters staff were given more responsibility regarding management of budgets and expenditure funds.

A new office was opened by the Mountain Region in Whitehorse, Yukon Territory, and plans were in the final stages to open similar offices in Prince George and Lethbridge.

The Honourable John Munro was Minister of Labour until September 8, 1978. He was succeeded by the Honourable Andre Ouellet on September 11, 1978 and the Honourable Martin O'Connell took over on November 24, 1978.

For the 1978-79 fiscal year, Labour Canada had a budget of \$41 931 000 and an allotment of 758.2 man-years and a total number of 825 authorized positions. At the end of the year it had 735 employees on strength and had used 733.9 man-years.

Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by
Departmental Appropriations for 1977-78 and 1978-79
\$000's

	<u>1977-78</u>	<u>1978-79</u>
<u>Vote 1</u> - Labour - Program Expenditures, the grants listed in the Estimates and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in International Labour Affairs	\$25 582	\$21 467
<u>Statutory</u> - Minister of Labour - Salary and Motor Car Allowance	22	18
<u>Statutory</u> - Payments of Compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	10 468	12 754
<u>Statutory</u> - Contributions to Employee Benefit Plans	<u>1 876</u>	<u>1 875</u>
Total Program	\$37 948	\$41 931

Comparative Statement of Expenditures by
Object of Expenditure for 1977-78 and 1978-79
\$000's

<u>Object</u>	<u>1977-78</u>	<u>1978-79</u>
Personnel	\$14 376	\$15 457
Payments of Compensation	9 184	11 063
Transportation and Communication	1 468	1 327
Information	1 332	430
Professional and Special Services	5 899	5 660
Rentals	154	165
Purchased Repair and Upkeep	26	22
Utilities, Materials and Supplies	572	520
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	183	144
Grants, Contributions, Other Transfer Payments	4 376	5 817
All Other Expenditures	378	1 126
Total	\$37 948	\$41 931

Statement of Expenditures by
Departmental Activities for 1978-79
\$000's

	<u>1978-79</u>
Mediation and Conciliation Services	\$ 1 850
Research and Program Development	9 030
General Labour Services	7 091
International and Provincial Relations	754
Policy Administration	2 777
Operational Administration	5 055
Special Income Support Program	2 620
Payments of Compensation Respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	12 754
Total Activities	\$41 931

Statement of Expenditures
by Activity for 1978-79
\$000's

Mediation and Conciliation Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1978-79</u>
Federal Mediation and Conciliation Service	\$ 118
Mediation and Conciliation	1 220
Arbitration Services	182
Program Planning and Technical Support	189
Superannuation	<u>141</u>
Total	\$ 1 850

Research and Program Development

<u>Sub-Activity</u>	<u>1978-79</u>
Assistant Deputy Minister's Office	\$ 226
Labour Data	1 596
Employment Relations	3 689
Occupational Safety and Health	1 304
Conditions of Work	417
Central Analytical Services	1 288
Superannuation	<u>510</u>
Total	\$ 9 030

General Labour Services

<u>Sub-Activity</u>	<u>1978-79</u>
Atlantic	\$ 1 459
St. Lawrence	1 030
Great Lakes	1 675
Central	948
Mountain	1 385
Superannuation	<u>594</u>
Total	\$ 7 091

(Cont'd)

International and Provincial Relations

<u>Sub-Activity</u>	<u>1978-79</u>
International and Provincial Relations	714
Superannuation	40
Total	\$ 754

Policy Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1978-79</u>
Minister's Office	\$ 536
Deputy Minister's Office	1 184
Special Co-ordination Group	258
Policy Co-ordination Group	367
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	271
Superannuation	161
Total	\$ 2 777

Operational Administration

<u>Sub-Activity</u>	<u>1978-79</u>
Director General	\$ 323
Finance	402
Operational Services	1 405
Data Processing	691
Personnel	759
Public Relations	1 046
Superannuation	429
Total	\$ 5 055

Special Income Support Program

<u>Sub-Activity</u>	<u>1978-79</u>
Adjustment Assistance Benefits	\$ 2 620
Total	\$ 2 620

Payments of Compensation Respecting Public
Service Employees and Merchant Seamen

1978-79
\$12 754

Policy Co-ordination

The Policy Co-ordination Group, whose function is to track trends and developments impacting on labour affairs, maintain external liaison and provide policy advice, received the final report of the Commission of Inquiry on Wider-Based Bargaining, for which it had acted as the departmental liaison point. The report is being reviewed prior to implementation.

The Group was instrumental in arranging for the Department's involvement in the deliberations of the 23 industry consultative task forces established in manufacturing and tourism to develop recommendations on means to improve competitiveness. These task forces involved a considerable number of leaders of business and labour and resulted in an extensive series of recommendations being made to the government. The creation of the Board of

Economic Development Ministers was in part an outflow of this major consultative exercise. The Group plays a support role to the Minister in his capacity as a member of the Board.

A proposal was made at the November Federal-Provincial Conference of First Ministers to the effect that representatives of employers and unions involved in grain handling and transportation undertake a joint review of their labour relations and that the Department be prepared to assist in getting such a review under way. The Group co-ordinated a meeting in Winnipeg attended by federal and provincial governments, major employers and the CLC, which endorsed the idea of a review of labour relations to be conducted on a bilateral basis by labour and management.

Special Co-ordination

The Special Co-ordination Group was created in July 1977 to achieve several purposes: to co-ordinate the development and implementation of the 14-point program including the legislation that formed part of it; to develop specific elements of the program including expanded advisory services and paid educational leave and to co-ordinate the development of evaluation systems within the Department. During the fiscal year 1977-78 the unit also assumed responsibility for co-ordinating the various communication programs of the Department through the Communications Policy Sub-Committee of the Senior Policy Committee.

In April 1978, Parliament approved Bill C-8, an Act to Amend the Canada Labour Code, and a Commission of Inquiry was created to study the question of paid educational leave and productivity. The Special Co-ordination Group was asked to co-ordinate the research needs of a Commission on Redundancies and Layoffs and to study and report on the feasibility of a collective bargaining regime for commercial fishermen. At the end of March 1979 the Group was integrated into the new Policy Co-ordination and Liaison Branch.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) Program is responsible for assisting trade unions and the employers of the workers they represent, in the private sector under federal jurisdiction, negotiate their collective agreements. The FMCS operates under the authority of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), which recognizes the right of workers to organize and to bargain collectively.

The FMCS, headed by an Assistant Deputy Minister (Industrial Relations), is composed of three major units:

1. The Mediation and Conciliation Branch provides third-party assistance to collective bargaining through the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners or boards,

and mediators. Besides its headquarters staff located in the National Capital Region, the Branch has field offices in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

2. The Planning and Technical Support Branch provides research support to the mediation and conciliation operations as well as expert analysis of industrial relations development.
3. The Arbitration Services Unit provides assistance through the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen in matters of interpretation, application or alleged violation of a collective labour agreement, where the parties have failed to reach agreement by themselves on a particular selection.

Mediation and Conciliation

The Mediation and Conciliation Branch, one of three components constituting the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), comprises a headquarters staff and six field offices, located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's, Nfld. Of the three FMCS components, it plays a key role in the administration of those provisions of the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations) relating to the settlement of first and renewal collective agreement disputes as well as other types of industrial relations disputes that can threaten and undermine the stability of labour-management relations, as well as the socio-economic viability of federal industries and undertakings subject to the Code's jurisdiction. These include, among

others, railways, airlines, international and interprovincial trucking, shipping, grain elevators, longshoring, banking and radio-television broadcasting.

In the fiscal year ended March 31, 1979, the Branch handled its heaviest industrial dispute caseload since the inception of the Canada Labour Code (Part V) in 1973 and its predecessor legislation enacted in 1948, having dealt with 421 collective bargaining disputes. There were 88 cases pending at the end of fiscal year 1977-78 and 333 new cases were referred to the Service in the fiscal year 1978-79. The 333 new cases represent an increase of 45 per cent over the previous fiscal year when 230 new industrial disputes were referred to the Service.

At the same time, the Branch maintained its high rate of settlement as, of the 310 disputes finalized in that period, 289 or 93 per cent were settled by the Branch without strikes or lockouts while 21 or 7 per cent resulted in legal work stoppages. The majority of these were subsequently settled through mediation assistance provided by the Branch.

The sizeable growth in the caseload is attributable in part to the fact that during the existence of the Anti-Inflation Program, which expired with the year 1978, there was an increase in the number of collective agreements of one-year duration. Another factor is the growth of trade unionization in the banking sector following on the decision of the Canada Labour Relations Board to recognize individual branches as valid bargaining units.

This is borne out by the fact that for the first quarter of 1979, the Branch's caseload totalled 175 in comparison with 135 in the first three months of 1978, an increase of 29 per cent.

The continued high success rate of the conciliation and mediation process was evidenced during the year given that it has not only remained at the 90 per cent level since 1973, but has actually increased in the last fiscal year.

Over the past several years, the Branch has followed a course of fewer conciliation commissioner appointments where

disputes have not been settled at the conciliation officer stage. Instead of conciliation commissioner appointments, the formal conciliation process has been shortened by resorting to the "no-action process." In other words, where settlements are not reached at the conciliation officer stage, the Branch, with ministerial approval, advises the parties that no further formal conciliation procedures (i.e., appointment of a conciliation commissioner or the establishment of a conciliation board) will be applied. This decision gives the parties the right to initiate strike and/or lockout action at the end of seven days. Thus, considerable pressure is immediately brought to bear on the parties to engage in meaningful negotiations.

Although there have been considerable savings to the taxpayer associated with a decrease in the appointment of conciliation commissioners, the "no-action process" has placed considerable pressure and additional work on Branch officers in the application of post-conciliation mediation. The settlement record without work stoppages, however, has been a source of encouragement, despite the additional pressure on Branch resources. In fiscal year 1978-79, for example, 77 per cent of no-actioned cases following the conciliation officer stage and handled to finality were settled without strikes or lockouts as a result of the mediation efforts of FMCS officers.

Preventive Mediation

In efforts to promote good industrial relations in the federal jurisdiction, the Mediation and Conciliation Branch continues, through 'preventive mediation,' to be involved in the resolution of industrial relations problems surfacing during the life of a collective agreement. These

disputes resolution successes are not always highly visible as would more likely be the case with a widely publicized collective bargaining settlement of a national air carrier for example. However, in such instances, contact with the parties is almost always on a daily

basis, with Branch officers advising, guiding and, in some cases, directing the parties in the handling and resolution of disputes which may not lend themselves to long-term solutions through "short-run, ad-hoc" collective agreement arbitration proceedings. Preventive mediation has largely contributed to a greater degree of industrial relations stability in various key industries under federal jurisdiction.

The following is a brief narrative of selected collective bargaining disputes handled by the Branch during the year, involving various industries including airlines, banking, broadcasting, communications, grain elevators, trucking, long-shoring, mining, railways and shipping.

Airline Industry

Air Canada was involved during the year in separate negotiations with the International Association of Machinists and Aerospace Workers, representing some 7 250 ground service employees, covered by a collective agreement which expired April 2, 1978; the Canadian Air Line Pilots' Association, representing some 1 500 pilots, covered by a collective agreement which expired January 30, 1978; and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association, representing some 2 700 flight attendants, covered by a collective agreement which expired June 30, 1978.

In the machinists' dispute, negotiations proceeded through the conciliation officer and conciliation commissioner stages between May 23, 1978 and July 25, 1978. Following receipt of the conciliation commissioner's report, the parties commenced post-conciliation commissioner negotiations and were able to reach a tentative settlement on July 30, 1978 which was later rejected by the union membership in early August.

In the meantime, rotating strikes began on August 2, 1978 in Toronto followed by stoppages in Montreal, Moncton, Fredericton and St. John's, Newfoundland. The parties continued negotiations and reached a second tentative settlement on August 15, 1978. It was placed before the union membership for a ratification vote but was rejected on August 24, 1978. As a result of the work stoppages in effect at the various major centres across the country, Air Canada decided on August 25, 1978 that it would be impossible for the company to continue operations and thus it would be necessary to close down airline operations for an indefinite period.

At the request of the Minister of Labour, the parties met with him and the Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, on September 3, 1978, following which a tentative settlement was reached later that evening. The settlement was referred to the union membership and was subsequently ratified on September 11, 1978.

In the pilots' dispute, the parties received both conciliation officer and conciliation commissioner assistance during the period February 1, 1978 to May 12, 1978. During this period, little progress was made on the many outstanding issues because of a deadlock reached between the parties on the issue of "first class privileges while deadheading." Air Canada had changed its policy during the term of the agreement to disallow First and Second Officers first class flying privileges when deadheading. Apparently, only Captains were to be permitted to continue receiving first class privileges. In dealing with the issue, the union pointed out its wider concern that the value of the letter of intent, pertaining to first class privileges, and other letters of understanding attached to the collective agreement, were in jeopardy.

The conciliation commissioner's report, released to the parties on May 19, 1978, recommended that the issue of the letter of intent relating to first class privileges, be put to an arbitrator or fact-finder to determine whether it was an integral part of the collective agreement. In the meantime, he recommended that negotiations between the parties be resumed. While the parties could not quite agree, in all respects, to placing the issue before an arbitrator, they agreed to meet the Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation, on June 21, 1978 so as to discuss this "bottleneck issue" and explore possibilities to have it removed from the bargaining table as it had become a strike issue. As a result of these efforts, an understanding was reached on June 21, 1978 that the first class privileges would be reinstated in accordance with the 1971 letter of intent and that the parties would endeavour to negotiate future practices in further meetings. With this understanding being reached, the union withdrew its announced strike action.

During late June and mid August, 1978 the parties continued their bargaining efforts, but no settlement was reached. On August 21, 1978, the union membership voted in favour of strike action to begin August 24, 1978. The principal item in dispute at that point, was the proposed merging of seniority lists of Air Canada and Nordair pilots in the event that Air Canada was successful in its bid to take over ownership of Nordair Limited. The union felt that, in the event of a transfer of functions to Nordair, the job security of Air Canada pilots would be less certain than if the two seniority lists were merged.

On August 23, 1978, the Minister of Labour requested both parties to meet him and the Assistant Deputy Minister, in Ottawa, to discuss and review the dispute situation in order to avert a major airline shutdown. A settlement was subsequently reached and ratified by the union membership.

In the flight attendants' situation, the dispute was dealt with at the conciliation officer and conciliation commissioner stages during the period June 6, 1978 and September 22, 1978. On September 29, 1978, the parties reached a settlement in post-conciliation commissioner negotiations which was subsequently ratified by the union membership on October 17, 1978.

Another important airline dispute dealt with during the year involved C.P. Air and the Canadian Air Line Pilots' Association representing some 610 pilots whose collective agreement expired October 31, 1977.

The dispute received the services of a conciliation officer as well as a conciliation commissioner during the period June 29, 1978 and September 8, 1978. The parties, in post-conciliation commissioner negotiations, reached a settlement on November 3, 1978 which was ratified by the union membership.

Banking Industry

As of March 31, 1979, the Canada Labour Relations Board had issued 83 certificates for bargaining units in the banking industry. This is a result of the intense efforts to organize bank employees, in conjunction with the CLRB decision to issue certificates on a bank branch basis. Twenty-six certificates issued to the Service, Office and Retail Workers' Union of Canada were subsequently rescinded upon application by the union; and one issued to the Retail Clerks' International Union was revoked.

In September 1978, the first collective agreements covering employees of a major chartered bank, were consummated between the Canadian Union of Bank Employees (CLC) and the Bank of Nova Scotia for three of its Ontario branches: Simcoe, Jarvis and Port Dover. Conciliation services were provided to assist the parties in their negotiations with the result that settlements were reached in each case without

economic sanctions being invoked by either party. By the year's end, an additional nine collective agreements had been concluded, seven with the assistance of FMCS officers.

Intensive conciliation efforts failed to resolve a bargaining dispute affecting the Montreal City and District Savings Bank and its unionized employees. Through the efforts of an FMCS mediator, the first legal bank employee strike in Canadian history, was brought to an end less than 24 hours after it had begun as he was able to effect a settlement satisfactory to both parties.

Based on current trends in union organizing campaigns, a significant increase in requests for conciliation assistance to aid in the resolution of first agreement disputes is anticipated in Ontario, Quebec and the Maritimes. Since the demise of the Service, Office and Retail Workers' Union of Canada, very few certifications have been issued in the Western Provinces. This may be indicative of employee resistance to organizing efforts emanating from the rather unfortunate experience of bank units in British Columbia and Saskatchewan.

Broadcasting and Communications Industries

The Canadian Broadcasting Corporation had been involved in separate negotiations with the Canadian Union of Public Employees representing some 2 200 office and professional employees and some 860 television production employees covered by a master agreement which expired on July 2, 1977; the National Association of Broadcast Employees and Technicians representing some 2 500 employees; and the Canadian Wire Service Guild, representing some 480 English service newsroom employees.

In the Canadian Union of Public Employees' dispute, negotiations proceeded through the conciliation officer and conciliation

commissioner stages between November 18, 1977 and June 2, 1978. Following receipt of the conciliation commissioner's report, the parties began post-conciliation commissioner negotiations and were able to reach a tentative settlement later in the month of June, subsequently ratified by the union membership in July 1978.

In the National Association of Broadcast Employees and Technicians' dispute, negotiations were complicated from the outset when the French Services Division local of NABET, representing some 930 technicians, advised the employer that it was no longer prepared to recognize NABET as the nationally certified bargaining agent and that they would not participate in system-wide negotiations this time around. Two diametrically opposed positions were taken by the union and the employer. Based upon their existing 'exclusive' bargaining authority for all technicians, NABET set out to negotiate a revised agreement regardless of the French Services Division's situation. The employer took the position that there would be no negotiations until the French Services Division situation was cleared up.

As a result of senior departmental intervention, discussions with employer representatives culminated in an agreement by the CBC to begin direct bargaining with NABET. When advised that an impasse in negotiations had been reached, the Minister initiated conciliation proceedings with the appointment of a conciliation officer on May 19, 1978. Following unsuccessful settlement efforts at the conciliation officer stage, the Minister decided to "no-action" this dispute. This decision was predicated on the contention that a basis for settlement was provided in the recommendations brought forward in a comprehensive conciliation commissioner report dealing with the CBC/CUPE dispute. Moreover, both parties petitioned the Minister in a jointly signed letter to not grant any further formal conciliation assistance. The union membership ratified

the settlement, reached in post-conciliation negotiations, on July 20, 1978, without economic sanctions being invoked by either party.

In the Canadian Wire Service Guild dispute, three days of conciliation meetings under the auspices of an FMCS conciliation officer produced a settlement, subsequently ratified by the union membership.

Bell Canada has been involved in separate negotiations with the Communications Union Canada representing some 8 500 operators et al; and the Communications Workers of Canada representing some 12 500-13 500 craft and service employees. While conciliation proceedings were initiated during the year, both disputes were still pending as of March 31, 1979.

In the Communications Union Canada dispute, the parties were attempting to negotiate wages, pursuant to a 'wage reopener' in their existing agreement. In the absence of a settlement at the conciliation officer stage, a conciliation commissioner was appointed on December 20, 1978 to further deal with the wage reopener dispute.

As a result of a Communications Workers of Canada application to the Canada Labour Relations Board for certification as bargaining agent for this employee group, in early October 1978, and in anticipation of a Board decision in January or February 1979, the Communications Union Canada and the employer requested that conciliation commissioner proceedings be suspended until the CLRB made its ruling.

The CLRB's decision of February 23, 1979 rejecting the CWC's application for certification triggered two distinct reactions from the rival unions: the CWC responded by initiating another raid in hopeful anticipation that the CLRB would give it an early favourable hearing and sanction a representative vote, waiving the usual procedure calling for a six-month moratorium on raids after an unsuccessful bid

for certification; the CUC resumed direct negotiations with the company in an effort to negotiate revisions to all the terms and conditions in the existing collective agreement and not solely to come to terms with the 'wage reopener.' At the close of the year, the conciliation commissioner was arranging to reconvene commissioner proceedings.

In the Communications Workers of Canada dispute, the impasse reached in negotiations was more a result of the parties' divergent philosophies on union security and management's right to manage than inability to make the necessary compromises on the monetary and other non-monetary issues still unresolved. The union demands included more freedom for its members to pursue union business during working hours: the employer wants the right to exercise stricter controls over its workforce to meet operational requirements.

In the absence of a settlement at the conciliation officer stage, it was anticipated, at the year's end, that the parties would be provided further conciliation assistance under the auspices of a commissioner.

Grain Elevator Industry

At the close of the previous fiscal year, a dispute between the B.C. Terminal Elevator Operators and Grain Workers' Union, Local 333 (CLC), involving some 550 employees was pending at the conciliation officer stage. In the absence of a settlement at the conciliation officer stage, the Honourable Emmett M. Hall was appointed as a conciliation commissioner on May 29, 1978. While the commissioner was unable to bring about a settlement on all the issues placed before him, the parties agreed, during commissioner proceedings, that pursuant to Section 171(a) of the Canada Labour Code (Part V), his recommendations in respect of the two outstanding issues of pensions and

vacations would be binding on them. The parties further agreed that they would implement the commissioner's recommendations as soon as they were received. On August 28, 1978, the parties received the commissioner's report which recommended an increase in contributions to the pension fund of 25 cents per payroll man-hour; and that there be no change in the existing vacation provisions. The term of the finalized agreement was January 1, 1978 to December 31, 1978.

Direct negotiations to renew this collective agreement, began in early January 1979. Conciliation proceedings instituted under the auspices of FMCS conciliation officers, on February 19, 1979, were continuing at this stage at the end of the fiscal year.

Also, during the year, six Lakehead grain elevator companies and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Lodge No. 650, were involved in negotiations to renew their existing collective agreement, which expired on January 31, 1979, covering some 1 200 employees. At the close of the fiscal year this dispute was pending at the conciliation officer stage.

Longshore Industry

At the close of the fiscal year, a conciliation commissioner was seized with a dispute involving the British Columbia Maritime Employers Association and International Longshoremen's and Warehousemen's Union. The parties' collective agreement covering some 2 850 regular and 1 500 casual longshoremen had expired on December 31, 1978.

Through the year, Federal Mediation and Conciliation Service was involved in various disputes in Eastern Canada between the Maritime Employers Association and the International Longshoremen's Association. In a dispute between the Maritime Employers Association, Port of Saint John,

N.B. and International Longshoremen's Association Local 273, the parties reached an agreement while meeting under the auspices of a conciliation commissioner, covering some 600 longshoremen. This new agreement expires June 30, 1981.

Another dispute involving the Maritime Employers Association and the International Longshoremen's Association, affecting some 1 100 longshoremen at the Port of Montreal, was referred directly, by the Minister, to a conciliation commissioner on January 20, 1978. The commissioner met with the parties on numerous occasions, but was unable to bring about a settlement. Two mediators were subsequently appointed on April 10, 1978, to further assist the parties in their negotiations.

Despite the mediators' efforts and the commitment of both parties to reach a settlement, based upon 'seasonal' job security, the union membership rejected settlement terms on two occasions and continued to opt for job security on a weekly basis. This promoted the MEA to serve the union committee with a written ultimatum suggesting that unless the mediators' proposal for settlement was adopted, they would withdraw the job security provision. The union membership subsequently ratified the mediators' proposals for settlement on April 28, 1978. This new agreement expires December 31, 1980.

Mining Operations

During the year, the Cape Breton Development Corporation was involved in separate negotiations with (1) the United Mine Workers, representing some 3 400 miners, covered by a collective agreement which expired on December 31, 1977; (2) the International Association of Machinists and Aerospace Workers, representing some 100 maintenance employees covered by a collective agreement which expired on December 31, 1978; and (3) the Canadian

Union of Public Employees Local 2046, representing some 250 supervisory personnel attempting to negotiate a first collective agreement, following certification by the Canada Labour Relations Board on February 3, 1978.

In the United Mine Workers' dispute, conciliation proceedings instituted under the auspices of a conciliation officer on August 16, 1978, failed to produce a settlement. The major issue in dispute was wages, which for the period from January 1, 1978 to December 31, 1978, were subject to AIB controls. In the absence of a settlement at the conciliation officer stage, a conciliation commissioner was appointed on September 21, 1978, to further deal with the dispute. The conciliation commissioner's recommendations, released to the parties on November 10, 1978, were accepted as a basis for settlement by the parties. The settlement was subsequently ratified by the union membership on November 28, 1978.

In the International Association of Machinists and Aerospace Workers' dispute, the conciliation officer assigned to deal with the case on August 2, 1978, was successful in resolving four of the five issues in dispute at the outset of the conciliation proceedings. The only outstanding issue was a "No Contracting Out of Work Clause," that had been enshrined in the major railways' master agreement, the result of an arbitration award handed down by the Honourable Emmett M. Hall on December 9, 1974. In the absence of a settlement at the conciliation officer stage, the parties were notified on October 4, 1978, that no further conciliation assistance would be provided under the Code. Thus, the parties acquired the right to strike or lockout on October 12, 1978.

In an attempt to further assist the parties, mediators were appointed pursuant to Section 195 of the Code on October 11, 1978. Failing a mediated settlement, a legal strike commenced on the 12th. Further mediation efforts on October 13,

1978 resulted in a settlement of the contracting out issue. The union membership refused to ratify the agreement until the employer provided them with written assurances that no disciplinary action would be taken against any company employee who had refused to cross the picket lines during the strike. Mine operations did come to a standstill on October 18, 1978 as a result of the employees' refusal to cross the IAM picket lines. The strike which began on October 12, 1978, ended on October 24, 1978 when the parties agreed to a back-to-work formula earlier arrived at under the auspices of the mediators.

In the Canadian Union of Public Employees' dispute, conciliation proceedings under the auspices of a conciliation officer continued from February 6, 1979 to March 30, 1979 but no settlement was reached at this stage. Although this dispute was pending at the conciliation officer stage as of March 31, 1979, it was anticipated that a conciliation commissioner would be appointed to further assist the parties in resolving this dispute.

After 21 days of conciliation officer proceedings, a settlement was reached in the negotiations for the renewal of a collective agreement between the United Steelworkers of America and Rio Algom, covering some 1 775 mine, plant and mill employees. Similarly, the result of 22 days of conciliation officer proceedings was a settlement in the negotiations for the renewal of a collective agreement between the United Steelworkers of America and Denison Mines, covering some 1 250 mine, plant and mill employees.

Following an impasse in direct bargaining between Eldorado Nuclear Ltd. (Mining Division) and the United Steelworkers of America, covering some 400 underground, plant maintenance and general surface employees, in their efforts to negotiate a renewal of their agreement which expired on April 8, 1978, a conciliation officer was appointed on May 2, 1978 to assist the

parties in their negotiations. In early June 1978, the conciliation officer was successful in arranging a settlement that was subsequently rejected by the union membership by one vote. Because of the closeness of the vote, a second ratification vote was conducted on June 23, only to be rejected by a larger plurality. On June 30, the parties to the dispute were advised that no further conciliation assistance would be provided under the Code. At the request of both parties, a mediator was appointed on July 5, 1978 to further deal with the dispute. A mediated settlement was reached and subsequently ratified by the union membership on July 11, 1978.

Railway Industry

On March 15, 1978, following the exhaustion of conciliation procedures under the Canada Labour Code, the Mediation and Conciliation Branch was seized with a disruptive strike situation arising out of several disputes between various unions representing some 1 200 employees, and the Quebec North Shore and Labrador Railway Company at Sept-Îles, Quebec.

Concurrently, some 10 500 mine employees of the parent company, the Iron Ore Company of Canada (subject to provincial jurisdiction) represented by the United Steelworkers of America, were also on strike. Following a settlement affecting the large group of Iron Ore Company employees, a settlement was reached in the Quebec North Shore Railway dispute in July 1978 with the assistance of Branch mediators. The settlement of both these disputes ended an 18-week strike which had a serious socio-economic impact on the residents of Sept-Îles, Quebec.

In October 1978, negotiations to renew agreements expiring on December 31, 1978 began between the major railway companies and (1) the Associated Non-Operating Railway Unions, representing some 56 000 employees; (2) the Shopcraft Unions,

representing some 20 000 employees; (3) the United Transportation Union, representing some 15 000 employees; and (4) the Brotherhood of Locomotive Engineers, representing some 8 000 locomotive engineers. In February 1979, at the request of the Associated Non-Ops, the Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, provided the parties with 'informal' third-party assistance that resulted in a tentative settlement on February 28, 1979, subject to union membership ratification. This mediated settlement facilitated the culmination of tentative settlements with the companies and a majority of the other unions. At the close of the fiscal year, ratification proceedings had not yet been completed.

Seaway

During the year, the St. Lawrence Seaway Authority and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, representing some 1 050 operational and maintenance employees, were involved in negotiations to renew their collective agreement, which had expired on December 31, 1977. A settlement was reached, on May 17, 1978 during conciliation officer proceedings, and was subsequently ratified by the union membership.

Shipping Industry

During the year, the Mediation and Conciliation Branch applied full and complete conciliation procedures under Part V of the Code to two important shipping disputes involving the Canadian Lake Carriers Association and two unions, namely the Canadian Marine Officers' Union and the Canadian Merchant Service Guild. The CMOU represents some 353 marine engineers whose collective agreement had expired May 31, 1978, and the CMSC represents some 523 deck officers whose collective agreement expired at the same time.

Despite conciliation officer and conciliation commissioner assistance given both disputes during the period May to early October 1978, a settlement could not be arranged. Further negotiations took place followed by the appointment of a departmental mediator on October 13, 1978. Talks, however, reached an impasse under the mediators' auspices and both the marine engineer group and the deck officers began a legal strike on October 16, 1978.

Given the importance of achieving a settlement at the earliest possible date because of the eventual effect the strike would have on important iron ore and grain export movements in the Seaway system, the Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, requested both parties, on October 17, 1978, to meet with him on October 18, 1978, at departmental headquarters in Hull, Quebec, for the purpose of discussing the manner in which the disputes might best be resolved.

Meetings with the Assistant Deputy Minister on October 18, 1978, were attended by representatives of the Lake Carriers Association and the Canadian Merchant Service Guild, but not by representatives of the Canadian Marine Officers' Union. While meetings affecting the deck officers were progressing toward the settlement of the dispute, extensive efforts were made to contact the CMOU representatives which proved to be quite difficult. However, late on October 18, 1978, the CMOU spokesman was contacted and was persuaded to participate in the meetings scheduled to continue on October 19, but he declined to stay beyond 3 p.m.

The Assistant Deputy Minister continued to meet with the parties in respect to the deck officer dispute and later that night was able to arrange a settlement, subject to union membership ratification. The settlement which provided for a three-year agreement, was patterned on a settlement

reached earlier between the CMSG and Upper Lakes Shipping with the assistance of a departmental mediator.

With the Lake Carriers/CMSG settlement out of the way, the FMCS devoted its efforts to the CMOU dispute which meant, initially, getting the union representatives to agree to participate in mediation proceedings. Following these efforts, the CMOU agreed to meet with two departmental mediators in Montreal, beginning October 22, 1978.

In the meantime, because of the successful conclusion of mediation sessions with the Canadian Merchant Service Guild affecting the deck officers, it was felt that some movement of Lake Carrier Association vessels could be initiated which, together with a movement of vessels owned by Upper Lakes Shipping would at least be a reasonable start toward a normal resumption of traffic on the Seaway and the Great Lakes system. Moreover, it was felt that, in light of the deck officers' settlement with the Lake Carriers Association as well as the deck officers' settlement with Upper Lakes Shipping, that the Canadian Marine Officers' Union and the Lake Carriers Association, through further mediation assistance with the Department's two mediation officers, would realistically negotiate with a view to reaching an early settlement of this dispute.

Unfortunately, an early settlement was not possible, despite mediation efforts, as well as the fact that the marine engineers' strike was seriously hampering the expected resumption in the vessel movement which was so badly required given that the shipping season would end in December.

On October 23, 1978, the two mediators reported their inability to arrange a settlement between the Lake Carriers Association and the CMOU respecting marine officers. The Acting Minister of Labour, the Honourable André Ouellet, therefore, introduced a Bill into Parliament, "The Shipping Continuation Act," which ordered

the immediate resumption of shipping operations in the Seaway and Great Lakes system affecting the member companies of the Canadian Lake Carriers Association while, at the same time, providing a means for the settlement of the dispute affecting marine engineer officers.

The Bill provided for the appointment, by the Minister of Labour, of an arbitrator to whom would be referred all matters relating to the amendment of the parties' existing collective agreement. The arbitrator would be required to make an arbitration decision on all matters referred to him within 60 days of his appointment.

On October 24, 1978, the Minister of Labour appointed Mr. Roland Tremblay of Saint-Jean, Quebec, as a special arbitrator, pursuant to Section 6 of The Shipping Continuation Act, passed by Parliament on October 23, 1978 and assented to on October 24, 1978. Mr. Tremblay filed his report with the Minister in December 1978, following which it was released to the parties.

Trucking Industry

In a dispute affecting Transport Labour Relations Association of British Columbia and General Truck Drivers and Helpers Local 31 and Teamsters Local 213, representing some 400 employees, a settlement was arrived at in post-conciliation officer negotiations without economic sanctions being initiated by either party. This dispute was part of a much larger one involving some 90 companies employing some 3 600 drivers subject to provincial jurisdiction. It was at the request of both parties that the federal conciliation officer, originally assigned to the dispute, reconvened meetings which ultimately led to a settlement. The new master collective agreement expires on December 31, 1980.

Settlement of First Collective Agreements

Section 171.1 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), which was proclaimed in force on June 1, 1978, provides that, once the parties to a dispute are unsuccessful in their efforts to negotiate a first collective agreement following certification action by the Canada Labour Relations Board and the requirements of paragraphs 180(1)(c) to (d) of the Code have otherwise been met, the Minister may, at any time thereafter, direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

During the year, the Minister exercised his discretion, for the first time and the only time, under this Section and directed the Board to inquire into a first agreement dispute between three Quebec radio stations operated by Radio-Mutuel Ltd. and five bargaining units represented by the Confederation of National Trade Unions, which was certified by the Board in early 1977.

At the close of the last fiscal year, this dispute, despite almost continuous mediation efforts by senior departmental officials, was deadlocked with the employer remaining steadfast and the employees continuing their legal strike action which began in 1977. At the beginning of this fiscal year, the accusations, counter-accusations and court proceedings that had highlighted this dispute were still continuing and no further progress was made despite continuing high level mediation.

In view of the bitterness and rancour existing between the parties, it was evident that they would never negotiate a first collective agreement by themselves or with experienced mediation assistance. Consequently, in hopes of returning some

normalcy to this dispute and establishing a basis in which to build a labour-management relationship, on June 13, 1978, the Minister directed the Board to inquire into this dispute and, if it so deemed, to settle the terms and conditions for the parties' first collective agreement.

The authority of the CLRB was challenged by the employer in the Federal Court, but the application for writ of prohibition was dismissed and in the weeks that followed, the Board, exercising its discretion, held a hearing and decided to settle the terms and conditions of the parties' first agreement. The Board's decision was handed down on October 20, 1978, and constituted the collective agreement between the parties, effective for a period of one year.

Program Planning and Technical Support

The Program Planning and Technical Support Branch seeks to promote the resolution of labour-management disputes through the timely application of specialized research activities and projects, and provides advice on the industrial relations implications of government initiatives.

The Branch provides operational research support to mediation and conciliation officers at both headquarters and in the field involving various disputes dealing with a wide range of issues affecting the various industries under federal jurisdiction. The Branch has a major responsibility also in assisting the ADM/FMCS in dealing with the industrial relations implications of governmental policy development. In this regard, the Branch has had extensive involvement in the development of an international

Applications for Consent to Refer Certain Complaints to the Canada Labour Relations Board

Section 187(5) of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations) provides that, except with the consent in writing of the Minister, no complaint shall be made to the Board under Section 187(1) in respect to an alleged failure to comply with Sections 148, 184(3)(g), 185(a) or 185(b).

During the year, the Minister received 18 such applications for his consent to refer complaints to the Board. Of the 18 applications, consent was granted in 10 cases, 1 lapsed, 6 were withdrawn and 1 was pending at the close of the fiscal year.

shipping policy for Canada, the preparatory work leading to the conversion of the Post Office to a Crown corporation and the development of a new Maritime Code that will be replacing the Canada Shipping Act.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc research activities, ranging from dealing with requests for current information on a specific collective bargaining item to the development of industry or subject-matter profiles that are then kept on a current basis and that cover items involved in key bargaining situations. As well, this activity embraces identification of the need for in-depth research into specific industrial relations problem areas and carrying out that research, such as its current research into the process of contract ratification and experiences with first collective agreements.

Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code, Part V (Industrial Relations) are required, pursuant to Section 155, to contain a provision for the final settlement, without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services Branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The Branch examines these requests, gathers all necessary information and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

During the year, the Minister received 62 applications requesting that he appoint single arbitrators and arbitration board chairmen. Appointments were made in 46 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services.

On September 1, 1978, the Branch was given the responsibility of processing written requests for ministerial appointments of adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, Division V.7 of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of

Canada, who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Those employees who meet the eligibility requirements are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From September 1, 1978 to March 31, 1979, eight requests were received by the Minister for the appointment of adjudicators. Appointments were made in six cases.

The Branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. Specific awards are readily available at the request of the parties and arbitrators.

An expanded arbitral award data bank system for all federal awards rendered and filed by arbitrators and parties to grievance arbitration is now fully operational and the service is available for use by industrial relations practitioners and researchers across Canada. As a part of this service, digest-form summaries of every award filed with Arbitration Services are prepared and can be obtained on request. A consolidated subject index of all awards filed between November 1977 and December 1978 is now available and an index to awards filed subsequently will also be made available on an annual basis to interested parties.

Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the Arbitration Services Reporter containing summaries of recent and significant arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code, in addition to a detailed list of

and relevant information on, all federal awards filed with Arbitration Services during the preceding month. The Arbitration Services Reporter is distributed to all arbitrators, unions and companies coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Arbitration Services also plans and conducts continuous research into labour legislation, cases, policies and practices, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada with emphasis on the private sector.

Program Development and Central Operations

Office of the Assistant Deputy Minister

The Assistant Deputy Minister is responsible for the planning and development of national programs consistent with the policy, objectives and mandate of Labour Canada, and for certain operational services centred in Headquarters. Branches in this Program include:

Occupational Safety and Health, Employment Relations, Conditions of Work, the Women's Bureau and, under Central Analytical Services: Economic Analysis, Labour Data, the Library, Legislative Analysis, and the Collective Bargaining Information Centre.

Central Analytical Services

Central Analytical Services (CAS) encompasses the development and maintenance of a professional analytical capacity in the fields of labour economics and labour legislation, the production of labour-related data, the provision of library and related information services, and the design and implementation of management reporting systems. In addition, the planning unit for the Collective Bargaining Information Centre is located in CAS.

1. Labour Data Branch produces labour-related data for policy, research and pay determination purposes of unions, management, other government agencies, the general public, research organizations and international agencies.
2. Library and Information Services Branch provides specialized library services in the labour affairs field both for the Department and for institutions, organizations and individuals throughout Canada to improve access to knowledge and facilitate research. It also provides reports on situations,

trends and anomalies in federal and provincial labour legislation to assure a more informed basis for enacting new laws or modifying existing laws in the labour area.

3. Economic Analysis Branch provides analytical and advisory services in the area of general and labour economics to strengthen the Department's capacity to understand and predict the influence of economic factors and trends on departmental activities.
4. The Planning Unit for the Collective Bargaining Information Centre is responsible for establishing the base for Centre operations. This includes the initial liaison and consultation with potential labour, management and government users, the identification of information needs, sources and gaps, and the design of a data base management system. When fully operational, the Centre will assist the parties to collective bargaining by collating and disseminating objective economic and compensation data.

5. The Management Reporting Systems Unit has responsibility for the design and implementation of management reporting systems to assist managers in Program Development and Central Operations in enhancing the effectiveness and efficiency in their operations. The

Unit is also charged with improving information flows and co-ordination throughout Program Development and Central Operations and with improving information exchanges with other areas of the Department.

Labour Data

The Labour Data Branch produces labour-related data for policy, research and pay determination purposes. Demands for these data come from a variety of government and non-government users. In Labour Canada and other federal government departments and agencies the data are used to determine trends in the economy and to develop federal policies: Provincial governments require detailed labour data for their own purposes; in some cases, the Branch has arrangements to provide provinces with data from its surveys or to use data from provincial surveys. These arrangements permit the assembling of detailed geographic data required by the provinces and other users without placing an increased burden on survey respondents.

Unions and management are important users, particularly for purposes of collective bargaining and pay determination in non-union sectors. Also, many requests come from the general public, research organizations and international bodies such as the International Labour Organization.

The Branch is organized into three groups to administer distinct data programs: the Collective Bargaining Division, the Surveys Division, and the Labour Organizations and Disputes Division.

Collective Bargaining Division

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations (those covering 500 or more employees, excluding the construction industry). This resulted in 675 settlements in calendar year 1978, compared with 567 in the preceding year. At the end of 1978, 287 negotiations were continuing. The highlights of these major settlements are published monthly in the Collective Bargaining Review.

Two publications issued quarterly (with an annual consolidation) provide data on the base rate increases resulting from the

major settlements. Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements contains statistical data on the average increase in the level of base rate increases for those settlements with and without COLA (cost-of-living allowance) clauses. The publication also contains an index of changes in average base rate levels for all major agreements, taking account of deferred changes in existing agreements as well as the effects of new settlements. The average annual compound base rate increase in major settlements in calendar year 1978 was 6.9 per cent, compared with 7.7 per cent in 1977 and 10.2 per cent in 1976.

The second of the base rate publications, Base Rate Increases, contains frequency distributions of changes in major settlements on a percentage and cents-per-hour basis.

Provisions in federal jurisdiction collective agreements and all other agreements in the country covering 500 or more employees are coded for computer processing and retrieval. These agreements are part of a library of 9 000 collective agreements maintained in the Division. A report, Provisions in Major Collective Agreements Covering Employees in Certain Transportation, Communications, Trade, Utilities and Service Industries, 1978, was published.

At the end of the year, the 1979 Calendar of Expiring Collective Agreements was published. It contains a listing of the major agreements (covering 500 or more employees) and many construction industry agreements that were due to expire in 1979.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on Collective Bargaining Settlements in Ontario, which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or more employees. Co-operation continued also with the Canadian Construction Association whereby construction settlements were analysed for that Association.

Surveys Division

The Surveys Division carries out an annual survey of wages and working conditions. The survey covers all establishments in Canada with 20 or more employees, excepting those in construction and several of the primary industries. It collects wage and salary data for approximately 100

cross-industry occupations and 700 specific industry occupations. The data from this survey are published in separate booklets for a number of major communities and in a booklet covering all Canada. Information on standard hours of work is also included. These reports have the general title, Wage Rates, Salaries and Hours of Labour, and may be purchased from Supply and Services Canada. Survey data for communities not included in the published reports are available from the Division on request.

An annual report on Working Conditions in Canadian Industry, contains non-wage data from the above survey. The report is in three parts, with information for office employees, non-office employees and "other" employees shown separately. The working conditions covered in the 1978 survey are: hours of work, paid holidays, vacations with pay, special leave for care of a dependent child, provision of child-care support or facilities and the percentage of employees covered by collective agreement. Information is presented by province and by industry.

In line with the general emphasis in government to reduce paperburden on employers, an internal study was undertaken to examine means for reducing employer response burden without damaging the data available to the major users. As a result, work was begun on reducing the number of occupational categories in the survey and exploring the possible use of sampling techniques.

The Division also carried out a survey of educational leave and training and development practices in Canada for the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity. This mail survey covered a relatively small sample of 3 400 establishments and provided for the first time comprehensive Canadian information on this subject. The results of the survey were given to the Commission at the end of the fiscal year.

Labour Organization and Disputes Division

As a result of government financial restraints announced in August 1978, most of the work of the Division concerning the labour organizations was terminated. However, the 1978 edition of Labour Organizations in Canada, the information for which had already been collected, was published. This report contains statistics on labour organizations by affiliation, type and size. It also contains a directory of individual unions showing membership data, names and addresses of officials, distribution of locals or branches by province, names of publications and other pertinent information. The data in the report show that, at the beginning of 1978, there were 3 277 978 union members in Canada, 4.1 per cent more than at the beginning of 1977. Union membership in 1978 represented 31.3 per cent of the total labour force and 39.0 per cent of non-agricultural paid workers.

The Division will continue to maintain, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). These

returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer or employer association with which the union has a collective agreement.

The report on Strikes and Lockouts in Canada for 1978 was nearing completion at the end of the year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved and man-days lost, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. Monthly bulletins on Work Stoppages were issued to provide continuous current data on strikes and lockouts.

In 1978, some 1 058 strikes and lockouts were reported, involving 401 688 workers and a loss of 7 392 820 man-days. The time lost in 1978 represented 0.34 per cent of total estimated working time, up from 0.15 per cent in 1977. Seventy of the work stoppages in 1978 were under federal jurisdiction. These involved 55 376 workers and accounted for 766 260 man-days, or 10 per cent of all time lost during the year.

Economic Analysis

The Economic Analysis Branch performs departmental advisory and research functions in the field of economics, particularly, labour economics. It investigates the influence of economic factors and trends on departmental activities and undertakes short- and medium-term policy studies. The Branch also provides briefings on a wide range of economic issues and analyses general economic developments with particular emphasis on compensation and productivity trends. Its work is undertaken in co-ordination with

other functional units in the Department. Officers of the Branch participate in interdepartmental committees and task forces in order to ensure that economic programs and policies reflect the concerns and objectives of Labour Canada.

During 1978-79 a review of the adequacy of the Adjustment Assistance Benefit Program was undertaken and proposals were made to strengthen the programs. Officers of the Branch represented Labour Canada on several task forces and committees,

including the Interdepartmental Committee on Employment Development, the Pension Policy Review, Multilateral Trade Negotiations and the Working Group on Medium-Term Structural Analysis. An officer of the Branch was seconded to the Inquiry into the Automotive Industry Commission to assist in its research. Further work took place in determining the social and economic impact of the minimum wage. Research

was initiated concerning the issue of wage indexation and quantification of COLA clauses in major collective agreements. The Branch started a project on the emerging trends in the world of work examining labour force participation rates and collecting data on trends of gross and net standard hours of work. During the year, many briefings and analyses were completed dealing with economic policy matters and economic conditions.

Legislative Analysis

The Legislative Analysis Division provides a research, analysis and resource service in labour legislation as it relates to industrial relations, employment standards, occupational safety and health and workers' compensation. This service is rendered through a regular publications program as well as special studies and response to enquiries.

Regular publications include the Legislative Review, Directory (of) Occupational Safety and Health Legislation in Canada, and Labour Standards in Canada. An occasional document, Workers' Compensation Legislation in Canada and the last issue of Human Rights in Canada were also published in 1978. Legislative Notes were issued in four instances and subsequently replaced by the Index of Labour Legislation, a monthly circular on legislative changes. A document titled Highlights of Major Developments in Labour Legislation 1977-1978 was prepared for the

annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) and a continuing legislative series was published in The Labour Gazette in 1978. Contributions were also made to other governmental publications.

Activities further included special studies on "right-to-work" legislation, technological change and back to work legislation. A paper on labour relations and employment standards legislation in a context of "harmonization" of labour legislation was prepared, and charts on maximum permitted noise exposure as specified in the safety legislation were made available.

The Division was involved in the preparation of various reports for the International Labour Organization. Research assistance was provided to departmental task forces on Part III and Part V of the Canada Labour Code, and on tariff remission in strike situations.

Library and Information Services

Library Services

The Library provides a wide range of services to the Department and makes its resources available to other government, industrial, university and public libraries, and to individual students, teachers and researchers. The collection deals with such fields as industrial relations, economics, labour standards, occupational safety and health, equality of job opportunity, collective bargaining, equal pay, industrial democracy, quality of working life, technological changes and labour education. Library holdings include a comprehensive collective of journals in industrial relations and economics, labour union proceedings, labour papers and annual reports. Publications of the International Labour Office make up an important part of the collection. The Library also contains a unique collection dealing with Canadian labour history.

In November 1978 the Library added a new dimension with the addition of a computerized literature search capability to its reference services. About 12 data bases covering a variety of subject areas are used to supplement the resources of the departmental collection. As new data bases become available, they are evaluated for possible addition to the Library's search service. This complements the now ongoing work to develop a data base for shared information retrieval by the Committee of Industrial Relations Librarians. The Library continued to index and abstract articles from selected Canadian periodical titles for inclusion in the data base.

The Library was also invited to participate in a co-operative on-line library management system presently being developed at the National Library of Canada and the Canada Institute for Scientific and Technical Information. The first component of the system will facilitate library sharing of on-line cataloguing. It is planned that the system will eventually encompass all major library functions. The Labour Canada Library, following preliminary talks with the National Library, has indicated its interest in fully participating in the project, and has continued to observe development of the on-line cataloguing component.

Turning to specific items, the weekly Library Bulletin, listing recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject, is distributed to departmental and outside users, including other interested libraries. Table of Contents, a biweekly publication, lists the contents of recent issues of major industrial relations and economics journals. The Library continued micro-filming selected Canadian labour papers as part of a regular program to preserve this material in a unique collection.

Finally, a report entitled Performance Measures for the Library Division 1976-77 and 1977-78, prepared by the Library in co-operation with the Management Reporting Systems Section of Central Analytical Services, attempted to measure the efficiency and effectiveness of major functions carried out by the Library. The method of the study was examined later in the year and improvements made in the validity of measurements to be used in future annual reports on library performance.

Planning Unit for the Collective Bargaining Information Centre

The Collective Bargaining Information Centre is being developed to provide the parties to collective bargaining with timely, accurate economic and compensation information. To achieve this, a Planning Unit for the Collective Bargaining Information Centre was established and has been working on the legislative and administrative matters necessary for the operation of the Centre.

The major project of the 1978-79 fiscal year was the publication of Collective Bargaining Information Sources and its distribution to 3 500 users across Canada. This publication is a reference guide to labour data sources within Canada, and includes coverage of the compensation, economic indicators, library services and general labour relations areas.

Other activities include the implementation of a communication program announcing the Centre. Pamphlets on the role and function of the Centre have been widely distributed and a series of seminars/meetings have been held across Canada with prospective users and data producers. The purpose of the seminars/meetings is to ascertain needs and capabilities to meet these needs.

Employment Relations

The Employment Relations Branch develops policies and programs directed toward the improvement of labour-management relationships and the quality of working life. Policy-oriented research is conducted into

The Planning Unit also successfully completed the design and implementation of the data base management system. The system permits rapid referencing of information in order to fill users' requests for particular data on collective bargaining, for example, data on wage rates for a particular occupation. While the planning phase will continue into the next fiscal year, users' requests are being filled at present. The Planning Unit staff responded to approximately 800 requests in the latter part of 1978-79.

The concept for a fully operational Centre calls for the establishment of a Crown corporation, directed by a management board. The management board will remain small - a maximum of 13 members including the chairman - to facilitate effective decision-making and control. Five labour members and five employer members will be selected by Labour Canada in consultation with their representative organizations. The remaining seats will be occupied by representatives of government data-producing agencies, with the chairman being the Deputy Minister of Labour. The board will be responsible for determining the overall direction and priorities of the Centre.

critical aspects of labour-management relations in both legislative and non-legislative areas, and the Branch has responsibility for implementing the Department's labour education and QWL initiatives.

Labour Education

The Labour Education Support Program was introduced in 1976 as part of the Department's 14-point program of post-controls initiatives. The main function of the Program is to provide financial assistance to legally constituted union organizations in Canada to develop and to promote educational activities that will enable existing and potential union leaders to acquire the knowledge and skills necessary to effectively discharge their respective union responsibilities.

Four central labour organizations have signed agreements with the Canada Department of Labour under which they receive funds on a quarterly basis to develop labour education programs for their leaders and membership. All agreements expire in June 1982 and provide for indexation beginning in the second year of the agreement. Listed below are the contributions made in 1978-79 to each organization, including indexation where it applies.

Canadian Labour Congress	\$2 300 000
Confederation of National Trade Unions	170 560
Canadian Conference of Teamsters	79 950
Centrale des Syndicats Démocratiques	25 500

Applications for financial assistance for education from 47 independent unions were received and processed during 1978-79. These applications represent a membership of 445 834 and a total grant of \$278 111. The grants were calculated on a maximum of .65 cents per capita based on the certified membership at the time of the application. Ten applications for bursaries to individual union members, totalling \$15 840 were also approved and processed during 1978-79.

Due to budget restraints the allocation of grants to post-secondary institutions was discontinued in August 1978. At that

time, 24 applications from academic institutions representing a variety of labour education projects and totalling \$681 086 were awaiting evaluation by a special advisory committee on labour education.

The Branch is actively involved in the development of program evaluation procedures. The procedures and a questionnaire for the purpose of gathering the information required on the projects carried out through the Department's Labour Education Support Program was developed in consultation with educational consultants, unions and central labour organizations. This questionnaire was used to compile information on the projects of the 42 independent unions, representing a total membership of 343 661 that received a grant in 1977-78. This report reveals that 750 days were spent on labour education activities such as conferences, courses, seminars and workshops. The 11 250 participants involved in these activities were shop stewards, negotiators, potential negotiators, local executive members and the general membership. The topics most frequently discussed dealt with the collective bargaining process, skill training for union stewards and officials, history and structure of the labour movement, social and economic affairs of the unions and of the wider community and administration of the union welfare programs. Preparations are underway for a complete evaluation in 1980 of all the projects carried out by central labour organizations and independent unions since the inception of the Program in July 1977.

Quality of Working Life (QWL)

Labour Canada's QWL program was formally launched in December 1977. At that time, a small QWL unit was established in the Employment Relations Branch to encourage and promote QWL values directly within

Canadian work organizations and indirectly through educational institutions and organizations of employees and employers.

Since its establishment, the Unit has been actively engaged in promoting conditions within which successful QWL applications might be undertaken, with emphasis being placed on the restructuring of organization and employee control systems, the redesign of jobs and the improvement of the work environment. Development work undertaken during the year has continued

- to increase public awareness of the QWL approach to organizational change and its potential for improving employee satisfaction and organization effectiveness;
- to develop a Canadian network of QWL consultants, managerial practitioners and union officials having specialized knowledge in the principles and techniques associated with QWL;
- to support and conduct QWL conferences, seminars, workshops, work change projects and research studies.

Activities to increase public awareness have taken a variety of forms. The most ambitious single undertaking was the production of a five-part television series on QWL applications in Canada. This series of five half-hour films was co-produced by the Institute of Public Affairs, Dalhousie University and the Maritime Region of the Canadian Broadcasting Corporation with financial and technical assistance from Labour Canada. The series has been screened by CBC in most regions of Canada and video tapes may be borrowed from regional offices of the Department.

Two publications, outlining the principles and practices associated with Quality of Working Life were produced and distributed in 1978. The first entitled "Adapting to a Changing World" contained reprints of

articles which appeared in earlier editions of The Labour Gazette. The second publication QWL: The Idea and its Application outlines the procedures and disciplines involved in introducing and applying QWL concepts and techniques within organizations. Other publications on profit sharing, the role of supervisors in QWL initiatives, and the evaluation of QWL projects are in preparation.

As a first step in the development of a Canadian QWL network, a comprehensive search was undertaken throughout the country to identify persons having specialized QWL knowledge and expertise. A second step was the sponsorship of two major conferences, one in Eastern Canada and the other in Western Canada. These conferences, attended by some 80 specialists, provided the participants with opportunities to share information and experiences and to make personal contacts with persons interested in QWL from other parts of Canada.

The involvement and education of a wider group of QWL activists is the aim of a new quarterly publication entitled QWL: The Canadian Scene. This publication, the first issue of which was distributed in December 1978, is intended to serve as a communications link among all Canadians interested in QWL concepts and their application in the workplace. In addition to information on QWL events of topical interest, the publication includes popular articles, research reports and case studies on QWL projects in Canada and elsewhere.

The QWL unit has a modest grant budget which has been used to encourage and support education and research activity. Bursaries have been provided to union officials, consultants and educationalists to attend conferences and workshops to increase their understanding and upgrade their expertise in QWL matters.

The response to the unit's promotional and other activities has been encouraging. Public awareness of and interest in QWL

values and techniques is spreading; initiatives are being undertaken by institutional members of the QWL network including unions, professional associations and universities. A number of new QWL projects have been set in motion and many more organizations are now actively exploring possible QWL applications.

Other encouraging developments have included the recent establishment of a QWL Centre by the Ontario Ministry of Labour, and support for improvements in the quality of working life in the recent Quebec government white paper on culture. A close and mutually supportive working relationship between Labour Canada's unit and other governmental and institutional QWL activity centres is a fundamental objective of Labour Canada's QWL program.

Research

The Research Division is responsible for the study of industrial relations in a national context and the provision of research support for Branch programs and other departmental requirements.

Conditions of Work

The Conditions of Work Branch is concerned mainly with subjects flowing from Part III, (Labour Standards) of the Canada

The research designed to facilitate policy formulation included further work on the subject of industrial relations indicators; papers on the compulsory checkoff of union dues, bargaining rights for commercial fishermen, union growth and public policy in Canada, and the teaching of industrial relations in Canadian universities. Work was begun on the topics of information disclosure for collective bargaining purposes, profit sharing and employee ownership, absenteeism, criteria to evaluate organizational change, and the training and job experience of Canadian industrial relations and personnel managers.

Research to support Branch programs included assistance with the publications to foster QWL activities, and the development of models for the evaluation of the labour education and quality of working life programs.

The inventory of industrial relations research undertaken in Canada during 1976 and 1977 was published. The next edition will include projects undertaken during the calendar years 1978 and 1979.

Labour Code, such as hours of work, holidays, sick leave and minimum wages. To carry out its mandate, the Branch is divided into three working groups.

Revision and Evaluation

The Revision and Evaluation Division provides advice on existing programs and policies and continuously evaluates them

in light of developments in the public and private sectors; it makes recommendations for change where necessary.

The R. & E. group was involved in special projects arising from the Fair Wages and Hours of Labour Act and the Canada Motor

Vehicle Operators' Hours of Service Regulations; and participated in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which groups officials from the federal and provincial departments of labour.

Research and Development

The Research and Development Division serves as the planning centre for researching, advising and recommending approaches to programs and policies affecting conditions of work. During the year, R. & D. was engaged in research on sick leave and handicapped workers, a survey of the hours of work and time-budgets in Canada, and on ILO and OECD papers for elderly workers.

Occupational Safety and Health

Branch activities emphasized the development of national programs and standards, the preparation of legislative amendments and regulation revisions, the clarification of jurisdiction respecting employee coverage under Part IV of the Canada

The R. & D. group also produced a booklet Labour Standards and You which explains the provisions of Part III of the Canada Labour Code.

Women's Bureau

The Women's Bureau provides a federal focus for efforts to achieve equal opportunity and equal status for women at the workplace. As well as its research, advisory and informational role, the Bureau produces the annual publication, Women in the Labour Force, to promote public awareness of the situation of Canadian working women.

Labour Code, and the provision of technical support services for such regional activities as occupational health surveys. In addition, the decentralization of the processing of compensation claims was completed and the regionalization of the Subrogation function was initiated.

Program Research and Development Division

Safety and Health Committees and Right to Refuse Work

Training and informational material was developed for use by the Labour Affairs Officers (LAOs) in setting up and evaluating safety and health committees. Work injury incidence rates were produced and

distributed to the Regions so that priorities could be established identifying those companies where committees may be required. Descriptive material and brochures were developed for use by LAOs, employers and employees on the right to refuse work in cases of imminent danger and the provisions of Part IV of the Code.

A guide was also developed to assist LAOs in presentations to the Canada Labour Relations Board for referral of cases of refusal to work.

Occupational Safety and Health in Grain Industry

Supplemental guidelines were developed for environmental dust monitoring in primary elevators. Medical surveillance forms were revised to streamline data-gathering requirements and to permit the use of automated data processing.

Revision of Regulations

The Canada Sanitation Regulations were revised and submitted to the Justice Department.

As a result of policy changes on inspection requirements, the Boilers and Pressure Vessels Regulations and the Elevating Devices Regulations were revised and submitted to the Privy Council for approval. Under the revised regulations, the employer will be responsible for ensuring that the specified equipment is inspected by a qualified person and is certified as being safe for its intended use.

Extension of Application of Part IV

Papers were prepared to outline proposals for the extension of the application of Part IV to all employees in the federal jurisdiction.

In addition, Division personnel assisted in revising Canadian Transport Commission regulations to provide safety and health standards for rail operating personnel equivalent to the requirements under Part IV of the Code.

Radiation Protection

Guidelines were developed detailing radiation levels an employee may be exposed to on the job that would be considered to represent imminent danger to health. Radiation survey procedures were prepared for use by field personnel along with recommendations for radiation monitoring equipment.

International Labour Organization (ILO) Conventions

Various ILO Safety Conventions were reviewed and Labour Canada position papers prepared and submitted to the International and Provincial Relations Branch.

Labelling of Dangerous Substances

A position paper was prepared recommending action to be taken to improve the labelling of dangerous materials because current labelling practices were inadequate, as demonstrated by several recent industrial accidents. This problem is currently being reviewed by the Canadian Standards Association and the CAALL Occupational Safety and Health Committee in order to determine what action might be undertaken to resolve this situation on a national basis.

Asbestos

Division personnel participated in an interdepartmental working group to develop a Canadian position on the safe use of asbestos for presentation to the European Economic Community. Further refinements of the Canadian position are being prepared for the next meeting in June 1979.

Ship Fumigation

Division personnel participated, on request by the Canadian Coast Guard, in the development of guidelines for the safe fumigation of ship cargoes.

Metric Conversion

The Division co-ordinated the departmental metric program. The OSH Branch has been operating in metric units since July 1978.

Amendments for the metric conversion of the regulations issued under Part IV of the Canada Labour Code have been completed and submitted to Justice. Metric training sessions were given to Branch personnel and the Technical Advisors -- Occupational Safety and Health -- from the Regions. Training kits were prepared for LAO training.

Statistics

The data storage format retrieval system for national fatality statistics was improved and updated.

A report was prepared for the CAALL Safety Committee on the status of the National Statistics Program that had been discontinued by Statistics Canada. The study examined the feasibility and cost of alternative proposals for maintaining the program. Copies of the report were sent to the Canadian Centre for Occupational Health and Safety for consideration.

Program Evaluation

As part of the requirement of the Comptroller General that each department periodically evaluate its programs, evaluation procedures and information

requirements were established for Branch activities. Procedures for evaluation of individual Branch projects were also set up.

Technical Services

Industrial Hygiene Laboratory

The Labour Canada laboratory, equipped with standard industrial hygiene instrumentation and staffed with qualified technical personnel, was relocated from rented to permanent premises. This enables the Department to respond quickly with reliable analytical data to demands from labour and industry for industrial hygiene surveys.

During the year the laboratory issued approximately 50 survey reports. Most of these resulted from industrial hygiene surveys performed by the five Regions. They deal principally with the evaluation of health hazards in grain elevators, railway shops, airports and broadcasting facilities.

Industrial Hygiene Surveys

Industrial hygiene engineering assistance was provided by the Division to regional offices on 12 major surveys including three noise surveys, three welding fume surveys and four grain dust surveys.

Respiratory Protective Devices

A respiratory protective devices program was begun and will significantly expand the Labour Canada capability to respond to the needs of employees for adequate respiratory protection when they are required

to work in contaminated atmospheres. This is expected to result in technical standards to enable the evaluation of respiratory protective devices and to provide training to employers, employees and departmental officers in the selection of protective equipment suitable for the type of contaminated atmosphere encountered.

A list containing approximately 400 respiratory protective devices that are available on the Canadian market and which are acceptable to Labour Canada was prepared and will be available for distribution.

Mine Safety Regulations, Codes and Related Activities

Regulations governing occupational safety and health (exclusive of matters dealing with radiation) in uranium mines were drafted in co-operation with the Atomic Energy Control Board in order to satisfy a recent Department of Justice opinion that Part IV of the Canada Labour Code applies to conventional safety and health matters. Arrangements are being made with the provinces affected to ensure effective administration of these new regulations.

Work continued on amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations to incorporate provisions applicable to coal mines and on preparation of Canada Mine Safety Practice Codes that will cover recommended practices not included in regulations.

A leading role was played in Canadian mine rescue training activities and in the preparation of terms of reference for a Canadian Mine Rescue Committee.

The occurrence in February of a coal mine disaster in No. 26 Colliery at Glace Bay resulted in the establishment of the Elfstrom Commission of Inquiry and required the use of Division mine safety expertise.

Technical Standards

The Division continued to participate with provincial jurisdictions and other interested parties in the development and maintenance of national consensus standards having significant impacts on occupational safety and health. Some of these include:

Elevator Safety Code;

Code for the Construction and Inspection of Boilers and Pressure Vessels;

Canadian Electrical Code;

Fall Arresting, Personnel Lowering Devices and Life Lines;

Elevating Work Platforms;

Safety Code for Manlifts;

Power-Operated Radio Transmitters.

Technical Consulting Services

The consulting services by the Division included advice on a variety of topics, for example

- safety hazards to personnel working in a grain elevator whose structural integrity is being affected by deteriorating foundations;
- the health hazards associated with the exposure of aircraft workers to corrosive hydraulic fluids;
- the effectiveness of automatic monitors for hazardous gases occurring in manholes.

Injury Compensation Division

During the year, the decentralization of the claims processing activities was completed with the Great Lakes Regional Office taking over this function on June 1, 1978. Headquarters will continue, in co-operation with the Regions, to plan and develop an ongoing employment injury benefit system for employees of the federal public service. In addition, the Merchant Seamen Compensation Act and the Terms and Conditions for Inmates will be administered at Headquarters.

The Government Employees Compensation Act provides employment injury benefits for employees of the federal public service and most Crown agencies. There were 121 employers under the jurisdiction of the Act. During the year coverage was extended to employees of Export Development Corporation and the Northern Pipeline Agency.

Most of the Crown agencies whose employees are covered by the Act reimburse Labour Canada for the cost of compensation payments made to their employees and for the portion of administration expenses related to the adjudication of their claims.

During the year 1 067 cases in which a third party was responsible for the injury were referred to Headquarters by the Regional Offices for consideration. In addition, 606 files were carried forward from previous years. Settlements were reached in 247 cases, 131 cases were referred to the Justice Department and 326 files remain open. During the year, \$228 225 was recovered from third parties which involved the settlement of 247 claims.

The Subrogation function is gradually being regionalized with the Mountain and Central Regions accepting this responsibility on January 1, 1979 and it is

expected the other regions will complete the take-over of handling third-party cases during the next year.

Special Projects

The Treasury Board has authorized Labour Canada to provide workers' compensation coverage for persons employed on federal government work-creating programs when no coverage is available from a provincial workers' compensation board. Coverage was provided for employees of Canada Works, Young Canada Works, Summer Jobs Corps, LEAP and Outreach. The costs of injuries to employees of these programs are recovered from the sponsoring department.

Inmate Compensation

The Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms and Conditions are administered by the Division for the Ministry of the Solicitor General. This injury compensation plan provides inmates of federal penitentiaries with benefits similar to workers' compensation. Twenty-eight claims were received during the year from inmates of federal institutions under the new legislation. Plans are underway to convert the Terms and Conditions into Regulations and several meetings were held with penitentiary officials and officers of the Division to draft regulations for approval of the Governor in Council.

Merchant Seamen Compensation

The Merchant Seamen Compensation Act provides workers' compensation benefits to seamen employed on ships registered in Canada or chartered by demise to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada while such

ships are engaged on a foreign or home-trade voyage. The Act does not apply to seamen who are covered by a provincial workers' compensation Act or by the Government Employees Compensation Act.

The legislation is administered by a Board composed of three senior Public Servants appointed by the Governor in Council. The Chief of the Injury Compensation Division is Secretary to the Board.

Of 12 claims received during the year, five were approved for temporary total disability, one for permanent partial disability and six could not be considered as the vessels on which the injured seamen were employed were registered outside Canada, the seamen were entitled to benefits under provincial compensation legislation or were not disabled from earning full wages for at least three days.

Supplementary payments from the Consolidated Revenue Fund were made to 22 widows whose spouses were fatally injured in the course of their employment and to three dependent children.

For a statistical summary of claims received under the Merchant Seamen Compensation Act during the last five years, see Table 4.

The following statistical tables are attached:

1. Distribution of Claims by Province and Extent of Disability
2. Gross Compensation Disbursements and Administration Expenses
3. A breakdown of claims by employer
4. Statistical summary of claims received under Merchant Seamen Compensation Act during the last five years.

Table 1

Accident Claims Reported in 1978-79, by Province and Type of Claim

Province	Minor Injuries		Disabling Injuries					Total
	First Aid	Medical Aid	Compensation	Injury ¹ Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	
Newfoundland	-	211	30	166	-	-	14	421
Prince Edward Island	-	74	7	67	-	-	0	148
Nova Scotia ²	-	2 020	2 055	976	23	14	74	5 162
New Brunswick	-	557	25	371	2	1	24	980
Quebec	-	2 557	355	4 753	47	1	91	7 804
Ontario	-	4 065	281	4 046	-	7	22	8 421
Manitoba	-	504	135	415	-	-	7	1 061
Saskatchewan	-	550	243	364	-	-	5	1 162
Alberta	-	969	106	1 211	2	-	25	2 313
British Columbia	-	1 478	151	1 615	3	1	150	3 398
Yukon Territory	-	82	8	19	-	-	5	114
Northwest Territories	-	150	43	32	1	1	6	233
Outside Canada	-	4	1	2	-	-	0	7
TOTAL	-	13 221	3 440	14 037	78	25	423	31 224 ³

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation.

²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation.

³Does not include claims arising out of special projects.

Table 2

Government Employees Compensation Act:

Compensation Disbursements and The Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

Province	Compensation Disbursements 1978-79	Share of Administration Costs ¹ Charged for Year 1978	Total ²
Newfoundland	\$ 214 549.80	\$ 20 975.58	\$ 235 525.38
Prince Edward Island	83 204.54	11 851.00	95 055.54
Nova Scotia (Fed.)	778 624.34	86 536 00	865 160.34
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation) ...	4 532 945.14	566 764.00	5 099 709.14
Nova Scotia (Old Silicosis)	352 757.28	-	352 757.28
New Brunswick	291 145.33	71 493.27	362 638.60
Quebec	4 094 451.29	845 000.00	4 939 451.29
Ontario	4 603 269.53	1 126 683.11	5 729 952.64
Manitoba	231 076.34	67 593.61	298 669.95
Saskatchewan	877 137.55	140 252.00	1 017 389.55
Alberta ³	1 204 510.06	146 600.00	1 351 110.06
British Columbia	1 071 087.44	475 246.30	1 546 333.74
Outside Canada	2 111.46	-	2 111.46
Total	\$18 336 870.10	\$3 558 994.87	\$21 895 864.97

¹Estimated Costs.²Includes Disbursements for Claims arising out of special work-creating programs.³Includes Costs of Claims in Yukon Territory and Northwest Territories.

Table 3

Injury Statistics¹

A. Public Service Departments

<u>Department</u>	<u>No. of Disabling Injuries</u>	<u>Disabling Injury Frequency Rate²</u>	<u>Total Injuries</u>	<u>Injuries Per 100 Employees</u>
Agriculture	286	13,92	647	6,30
Anti-Inflation Board	1	,79	2	,31
Auditor General's Office	5	4,94	7	1,38
Canada Labour Relations Board	0	-	0	-
Canadian Government Printing Bureau	41	12,42	67	4,06
Canadian Grain Commission	72	33,33	133	12,31
Canadian International Development Agency	1	,52	6	,62
Canadian Livestock Feed Board	1	20,83	1	4,17
Canadian Penitentiary Service	719	34,33	1 367	13,05
Canadian Radio-Television & Communications Comm. ..	0	-	3	,61
Canadian Transport Commission	4	2,28	6	,68
Chief Electoral Officer	0	-	1	2,22
Commissioner of Languages	0	-	0	-
Communications	16	3,68	31	1,43
Consumer and Corporate Affairs	24	4,48	53	1,98
Employment and Immigration ⁴	123	2,49	280	1,13
Energy, Mines and Resources	31	3,97	120	3,07
Environment	213	8,74	640	5,25
External Affairs	11	,97	28	,49
Finance	7	4,90	21	2,94
Government House	1	5,62	2	2,25
Immigration Appeal Board	0	-	0	-
Indian Affairs and Northern Development	346	13,58	759	5,96
Industry, Trade and Commerce	4	,69	17	,59
Insurance	1	2,46	2	,99
International Joint Commission	0	-	0	-
Justice	1	,43	4	,34
Labour	7	4,58	19	2,49
Law Reform Commission	0	-	0	-
Loto Canada	2	7,14	2	1,43
National Capital Commission	50	24,70	119	11,76
National Defence	2 738	33,87	5 393	13,34
National Energy Board	1	1,38	3	,83
National Health and Welfare	129	6,15	291	2,77
National Library	5	5,06	8	1,62
National Museums of Canada	12	5,97	38	3,78
National Revenue:				
- Taxation	118	3,64	287	1,77
- Customs and Excise	120	6,07	270	2,73
Parliament	55	8,53	176	5,46
Post Office	7 724	62,12	11 575	18,62
Privy Council Office	0	-	0	-
Public Archives	18	12,48	32	4,44
Public Service Commission	10	1,47	25	,73
Public Works	332	16,65	648	6,50
Regional Economic Expansion	50	11,98	100	4,79
Representation Commissioner	0	-	0	-
Royal Canadian Mounted Police	52	8,03	129	3,99
Science and Technology	0	-	1	,60
Secretary of State	12	1,74	22	,64
Solicitor General	8	17,24	23	9,91
Statistics Canada	38	3,72	80	1,57
Supply and Services	91	4,98	186	2,04
Supreme Court of Canada	2	4,48	4	1,79
Tariff Board	0	-	0	-
Tax Review Board	0	-	0	-
Transport:				
- Air Services	411	15,12	827	6,08
- Marine Services	339	29,55	884	15,41
- Administration	15	4,40	32	1,88
Treasury Board	0	-	4	,46
Urban Affairs and Housing	1	2,70	1	,54
Veterans Affairs	215	15,09	351	4,93
Total	14 463	23,31	25 727	8,29

B. Government Agencies Not Subject to Treasury Board Occupational Safety Policy

<u>Agencies Not Under Treasury Board</u>	<u>No. of Disabling Injuries</u>	<u>Disabling Injury Frequency Rate²</u>	<u>Total Injuries</u>	<u>Injuries Per 100 Employees³</u>
Atlantic Pilotage Authority	7	35,35	14	14,14
Atomic Energy Control Board	1	2,78	2	1,11
Atomic Energy of Canada	88	7,08	238	3,83
Bank of Canada	11	2,69	52	2,54
Canadian Arsenals Limited	41	47,13	52	11,95
Canadian Broadcasting Corporation	141	5,65	398	3,19
Canadian Council of Resource Ministers	0	-	0	-
Canada Deposit Insurance Corporation	0	-	0	-
Canadian Film Development Corporation	0	-	0	-
Canadian Saltfish Corporation	1	16,67	1	3,33
Central Mortgage and Housing Corporation	68	9,04	144	3,83
Crown Assets Disposal Corporation	0	-	0	-
Defence Construction (1951) Limited	2	3,80	4	1,52
Economic Council of Canada	1	3,76	1	,75
Eldorado Aviation Limited	3	28,30	12	22,64
Eldorado Nuclear Limited	178	60,88	391	26,74
Electoral Boundaries Commissions	0	-	1	25,00
Export Development Corporation	0	-	2	,55
Farm Credit Corporation	1	,69	3	,42
Freshwater Fish Marketing Corporation	79	202,56	177	90,77
Great Lakes Pilotage Authority	5	18,12	5	3,62
International Development Research Centre	0	-	0	-
International Northwest Atlantic Fisheries Comm. ..	0	-	0	-
International Pacific Halibut Fisheries Comm.	0	-	0	-
International Pacific Salmon Fisheries Comm.	0	-	7	10,00
Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc.	0	-	0	-
Laurentian Pilotage Authority	2	11,36	2	2,27
Medical Research Council	0	-	0	-
National Arts Centre Corporation	6	7,41	14	3,46
National Film Board	11	5,41	21	2,06
National Harbours Board	198	46,48	332	15,59
National Research Council	58	9,18	128	4,05
Northern Canada Power Commission	22	32,93	46	13,77
Northern Pipeline Agency	0	-	0	-
Northern Transportation Company Limited	26	35,33	87	23,64
Pacific Pilotage Authority	0	-	1	1,79
Petro Canada	8	4,90	26	3,18
Public Service Staff Relations Board	0	-	3	1,67
Royal Canadian Mint	49	36,73	82	12,29
Science Council of Canada	0	-	0	-
Seaway International Bridge Corporation Limited ...	1	23,81	1	4,76
Seaway Transports Canada ⁵	93	35,39	177	13,47
Standards Council of Canada	0	-	0	-
Teleglobe Canada ⁶	16	6,79	24	2,04
Sub-Total	1 117	13,60	2 448	5,96
Cape Breton Development Corporation	2 000	281,45	2 626	73,91
Total	3 117	34,92	5 074	11,37

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1978-1979.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million man-hours worked.

³"All Injury" Rates (Injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from man-hours worked on the basis of 2 000 man-hours per man-year.

⁴Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission were amalgamated into the Employment and Immigration Commission effective August 5, 1977.

⁵Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

⁶Formerly Canadian Overseas Telecommunications Corporation.

Table 4

Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

	<u>Shipping Companies Covered</u>	<u>Seamen Employed (Approx.)</u>	<u>Claims Received</u>	<u>Temporary Disability Awards</u>	<u>Permanent Disability Awards</u>	<u>Fatal Accidents</u>
1974-75	23	1 600	31	14	3	1
1975-76	21	1 500	31	13	2	1
1976-77	20	1 425	43	19	1	0
1977-78	18	1 300	15	3	2	0
1978-79	13	1 000	12	5	1	0

International and Provincial Relations

The International and Provincial Relations Program is responsible for co-ordinating Canadian participation in the work of the International Labour Organization, for promoting a better understanding of the labour policies and the industrial relations programs of other countries for purposes of policy development in Canada, and for promoting and co-ordinating federal-provincial relations in the labour field.

The Program organized the 9th meeting of federal and provincial Deputy Ministers of Labour on ILO Questions, held in Hull in April 1978. The chairman was the federal

Deputy Minister of Labour. The main items on the agenda of the 64th Session of the International Labour Conference, held in Geneva in June 1978, were discussed.

The Program also acts as Secretariat for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. CAALL is an Association of federal and provincial Departments of Labour which provides for the exchange of views and experience in the labour field. The 37th Annual Meeting was held in St. Andrews, New Brunswick, during September 1978. The CAALL committees have also been involved in a variety of activities throughout the year.

International Relations

The International Relations Division has continuing responsibility for Canada's tripartite participation in the activities of the ILO and other international organizations.

In the past year it co-ordinated Canada's participation in the 64th Session of the International Labour Conference, which met in Geneva in June 1978 and adopted Convention 150 and Recommendation 158 on Labour Administration as well as Convention 151 and Recommendation 159 on Labour Relations in the Public Service.

The Division co-ordinated Canada's participation in, and related follow-up action for, a number of other international technical meetings and labour symposia, including the 10th Session of the ILO Textiles Committee, the ILO 2nd Tripartite Technical Meeting for the Food Products and Drink Industries and the ILO Tripartite Advisory Meeting on Night Work.

In consultation with appropriate departments and agencies, the Division also prepared Canadian positions on budgetary and other matters for sessions of the ILO Governing Body, the 206th-207th in May-June 1978, the 208th in November 1978, and the 209th in February 1979.

Canadian replies were prepared in response to requests by the ILO for information on various subject matters relating to a wide range of labour affairs.

The Division is responsible also for the organization, administration and general conduct of training programs for ILO-sponsored fellows and other overseas trainees under bilateral training programs. In the course of the year, approximately a dozen such programs were arranged.

International Information Services

The International Information Services Branch co-ordinated the activities of three Labour Counsellors posted in Brussels, London and Washington. It analysed and disseminated information on international labour and social developments, and provided the Labour Counsellors with information on Canada for dissemination abroad.

The Brussels Counsellor, attached to the Mission to the European Community, reported on labour matters in the Member Countries; the London Counsellor on activities in the United Kingdom, Ireland and Sweden; and the Washington Counsellor for the United States. In the course of their work, the Labour Counsellors attended, as observers or representatives of Canada, and reported on various meetings and conferences such as those of the ILO, OECD and EEC, as well as national and international trade union congresses; interviewed ministers, officials and others in the labour fields, and reported on significant labour-related events. Their reports, supplemented by information from embassies and other sources, were used to keep the Department informed on international labour developments. Assistance was also given to missions

representing Canadian governments, business and labour, in their visits abroad, as well as to foreign missions visiting Canada.

Among OECD activities, the Manpower and Social Affairs Committee continued to be of main interest, especially the activities of the Working Party on Industrial Relations, on which Labour Canada is represented. This Working Party had responsibility for the preparations for the OECD Conference on "Collective Bargaining and Government Policies" held in Washington in July 1978. The Branch was responsible for preparing the Canadian national report for this conference, as well as co-ordinating the work of the Canadian delegation, which consisted of representatives from Labour Canada, other government departments and provincial governments, and business and labour.

The Branch was also responsible for preparing replies to an ILO questionnaire on "Employment Effects of Multinational Enterprises." This was done in collaboration with representatives of other departments on the Interdepartmental Committee on International Investment Policy, on which the Branch represented Labour Canada.

Provincial Relations

The Provincial Relations Branch has recently been established to promote and co-ordinate an effective relationship

between federal and provincial governments in the labour field.

International Labour Standards Division

The International Labour Standards Division provided the Canadian Government's input into the formulation of new international labour standards by the ILO and continued its work on the application in Canada of ILO standards. The Canadian position on new or revised Conventions and Recommendations on Labour Administration, Labour Relations (Public Service), Protection of Dockers and Hours of Work and Rest Periods in Road Transport, were prepared for discussion at the 9th annual meeting of Deputy Ministers of Labour on ILO questions and, afterward, in the form of a briefing for the Canadian government delegation to the 64th Session of the ILO Conference. An interdepartmental

committee was established to prepare a Canadian answer to an ILO questionnaire on the work and retirement of older workers, in consultation with the provinces and employers' and workers' organizations. Reports to the ILO were prepared on the application in Canada of seven ratified and one unratified Conventions. Information on the present degree of conformity with ILO Conventions among Canadian jurisdictions was published in a report entitled "Canada and the International Labour Code." An in-depth study of 24 ILO Conventions of general application in Canada was conducted in order to establish, for each Convention, the extent of compliance by the federal jurisdiction. A report outlining the provisions of new instruments adopted by the 59th and 60th sessions of the ILO Conference was tabled in Parliament.

Administrative Policy and Services

Personnel

Human Resources Division

The Human Resources Division comprises a multidisciplinary group of personnel specialists charged with the responsibility of planning for recruiting, training and developing the human resources of the Department. Operationally, the Division is divided into three distinct functional sections: Human Resources Planning; Staffing; and Training, Education and Development.

The Human Resources Planning Section is responsible for providing advice to managers on the overall optimal utilization and effectiveness of their human resources. To this end the newly implemented Employee Performance Evaluation and Appraisal program has been reviewed and revised. In addition, workshops on employee evaluation have been developed and given to managers. A new system for the identification of training and development needs based on employee evaluations has also been introduced in co-operation with the Education, Training and Development Section.

In August 1978, the Equal Opportunities program responsibilities were integrated with those of the Planning Section. Activities related to the promotion of equal opportunities for women, the handicapped and the native people are now, as a result, reviewed along with and embodied in the overall personnel management plan for the Department. Specific initiatives such as Career Development Workshops were,

however, offered separately but complementary to the total personnel management plan.

The Education, Training and Development Section continued its activities in registering departmental employees for courses, seminars, conferences and language training. New initiatives were taken with respect to identifying training needs and integrating the planning of means to meet these needs with the financial planning cycle. In addition, one employee nominated by the Department was accepted into the Career Assignment Program and one into the National Defence College Senior Management Program. Preliminary work was undertaken leading to the design and establishment of a development program specifically for Labour Affairs Officers. An orientation program to inform new employees about the role and mandate of the Department and their responsibilities within it, was completed.

The Staffing Section continued to cope with a very heavy workload caused in part by the "domino effect" carry-over from last year's departmental reorganization and decentralization. This was compounded in the late summer and fall when the Section assumed responsibility for the administration of the Work Force Reduction Procedures in response to the Department's efforts to comply with government austerity measures. The Section and the employees affected had considerable success in securing alternate employment. Of the 45 persons declared surplus to requirements, only eight were actually laid off by the Department.

Staff Relations and Compensation Division

Classification, Compensation and Organization

The Section worked closely with Treasury Board in the conversion of the Computer Services (CS) and the Economics, Sociology and the Statistics (ES) group. On completion of the conversion there will be interdepartmental and group relativity of the federal positions allocated to these groups in the Department.

Unusual administrative situations in the classification system in the Department have been identified by Treasury Board audit reports of November 1976 and the National Capital Region and the non-National Capital Region (1978). Correction of these observations placed an additional workload on the Section. However, a three-day turnaround time has been established and maintained for on-going normal classification requests and an initial classification review must be implemented within seven days of recognized problem areas.

Amended directives have been approved and issued to departmental managers which reflect some of T.B. changes to the classification system. A review of the classification position files has reflected a requirement for cyclical reviews of each program and work unit within the next 18 months. A new position renumbering system and library of certified organization charts has been completed and corrective actions have been initiated for misclassified positions.

Staff Relations, Pay and Benefits Section

During the year, two courses on industrial relations for managers and administrative officers were given at Headquarters,

Ottawa. Three follow-up sessions were given in the Atlantic, Central and Mountain Regions.

Because of the layoffs caused by budget reductions, the Management-Labour Advisory Committee met three times. Moreover, it held two meetings to discuss the Employee Assistance Program and the reallocation policy.

Two briefing sessions were held to inform employees declared surplus of the options open to them.

The Section participated in many meetings on the implementation of workforce reduction procedures and played an active role in the group responsible for rewriting Labour Affairs Officers' job descriptions. This involved travel to all regions. In the latter part of the year, the departmental Liaison Officer implemented within the Department a new grievance procedure developed by the National Joint Council.

During the year, the Pay and Benefits Unit participated in the implementation of the new Treasury Board policy on pay administration. It also oversaw the application of 15 new collective agreements.

The new Bill C-12 on supplementary retirement benefits was explained to many employees and was dealt with in a briefing session for administrative officers.

Official Languages Division

During 1978-79, the major work of the Division has been the finalization of the Department's official languages plan. The plan, which was given acceptance by the

Treasury Board in early 1979, is the chief document in the Department's attempt to come into full compliance with the Official Languages Act, the Parliamentary Resolution of 1973, and the official languages policies promulgated by the Treasury Board in October 1977. It also includes among its activities the majority of the recommendations of the Special Study of the Commissioner of Official Languages still outstanding.

Data Processing

Systems implemented during the past year included the Combined Wages Survey System for the 1978 Wages and Working Conditions survey, the Wage Rate Index Study for use with wage data for the period 1973 to 1977, and an Education Leave survey as part of a special study on education leave. An automated Federal Jurisdiction Universe system was designed for use in the regional offices to improve the record-keeping and updating of firms under

As part of its own activity with regard to the plan, the division developed the internal official languages policy adopted by the Department, conducted an information program to ensure that all employees would be aware of official languages policy, and co-ordinated the linguistic reidentification of positions in the Department.

Department's jurisdiction. This system is being developed for implementation in mid 1979.

Phase I of the Collective Agreements Data Base, which merged the existing Collective Agreements and Collective Bargaining data, has been completed and Phase II, which is the analysis and development for new retrieval and reporting requirements, is scheduled for 1979-80.

Finance

During the past year the role of the Finance Branch changed considerably. Financial responsibilities were transferred to the Regions with Headquarters assuming more functional control. Further, administrative officers at Headquarters were given more responsibility regarding management of budgets and expenditure of funds. As a result of these changed responsibilities, the Finance Branch reorganized and reassessed its role which now places greater emphasis on the

administration of financial control systems as well as the more complex responsibility of acting in an analytical and advisory capacity on financial matters both at Headquarters and the Regions.

This changed function was reflected last year when the Government imposed budgetary restraints and the Branch was called upon to make recommendations to senior management regarding the various alternatives available to reduce expenditure.

The Branch also developed a comprehensive internal audit system, in consultation with the central agencies, that was approved by senior management. This unit now reports directly to the Deputy Minister.

A major workload increase for the Branch was the assumption of financial responsibility for the administration of the Government of Canada's Employees' Compensation Act.

Public Relations

The first phase of the Branch's restructuring was undertaken to improve internal liaison and services in line with the reorganization of the Department. The reallocation of responsibilities has enabled the Branch to contribute in a meaningful way to the Department's external and internal image.

The Branch prepared and distributed a range of informational material including background papers, speeches for the Minister and senior departmental officials, pamphlets and brochures.

A "Glossary of Industrial Relations Terms" -- a companion piece to "What You've Always Wanted to Know About Work" -- was produced by the Branch in its popular educational series on labour affairs. Both publications continue to be in demand by high school students and teachers across the country. The Branch also provided assistance to the Department's overall publishing program through its writing and editorial services. An editor of the Branch served for two months with the Department of Finance on a task force reviewing issues and policy options related to retirement income in Canada.

Media activities were heavy. Media conferences were convened in Ottawa, Toronto, Calgary and Montreal, and other centres,

In order to discharge this new responsibility efficiently a major study was undertaken to ensure that a proper system of controls was put in place. The study's first-stage recommendations to decentralize responsibilities to the Regions have already been implemented. Further, the Finance Branch in co-operation with the Regions, is in the process of negotiating agreements with provincial workmen's compensation boards to formalize present relationships.

in connection with various departmental initiatives, including Labour Education Grants, the Bairstow Commission Report, Canadian Grain Handling Association, etc. Ad hoc press conferences were also arranged in connection with union-management disputes, e.g., airline, shipping and postal services.

Further, a total information package, as well as a national press conference, was arranged in connection with the Omnibus Bill C-8. This legislation generated a large volume of public and media enquiries which was handled by a special unit. Other information packages were prepared for the newly established CBIC and OHS Centre.

At the request of External Affairs, the Branch assisted a number of labour leaders, journalists and industrial relations students from other countries to obtain information through interviews with Labour Canada officials or seminars conducted by the Branch's staff.

The Labour Journalists Report, a compilation of interpretive labour news articles, continued to be well received by journalists specializing in labour relations.

Other Branch publications included OPUS and OPUS EXTRA. Additionally, most major departmental publications such as Collective Bargaining Review, Worklife, etc. continued to be processed editorially by the Branch.

At the request of the Privy Council Office, the Branch sent one information officer to study the information systems of the Governments of Alberta and Manitoba, and another to New Brunswick. Reports were submitted and recommendations to improve the exchange of information between federal and provincial governments were studied for future implementation.

A member of the Branch also visited grain elevators in Northern Ontario and Saskatchewan in order to produce publicity material for the Department's Environmental and Surveillance Program.

Liaison was strengthened between the Branch and the Privy Council, the Canadian Unity Information Office and the newly established communications branch of the Board of Economic Development Ministers. In addition, a member of the Branch served on the working group of the Interdepartmental Communications Committee to develop promotional guidelines for the federal government's Youth Employment Strategy.

The Audio-Visual unit completed two parts of a shipboard safety training program for Upper Lakes Shipping, Toronto; seven 5-minute synch-sound slide promotional programs for use with departmental exhibits; and a departmental orientation program and pamphlet for the Personnel Branch.

Production of "The Case of Barbara Parsons" -- a 52-minute colour film on the grievance process -- was undertaken in co-operation with the National Film Board and Morton Parker Films.

The unit also compiled and edited footage of the Burrard Inlet grain elevator fire into a half-hour training film for safety officers, as well as for distribution through NIRFL.

Four unsolicited scripts were reviewed with NFB project officers for possible future production under the departmental film program.

Exhibits and displays were mounted at:

Regional Canadian Personnel Association Conference, Toronto.

Annual Canadian Personnel Association Conference, Ottawa.

Canadian Safety Convention, Halifax.

Regional Safety Officers Convention, Toronto.

Foire des Chevaliers de Colomb, Rivière-du-Loup.

Canadian National Exhibition, Toronto.

Eleven outdated films were withdrawn from the National Industrial Film Library and five new titles added -- eleven Challenge for Change films were reviewed for possible inclusion in NIRFL through special agreement with NFB.

Several photo tours were conducted to obtain material for internally produced A/V programs. Photographic services were provided as required for departmental functions.

Recording services were provided for eight departmental conferences and two meetings at the Conference Centre.

A video cassette recorder and duplicating system was added to the Audio-Visual Service.

Although follow-up programs to the previous year's campaigns were designed and costed, in compliance with the government economic restraint program, advertising was limited to Labour Day announcements and various labour annual

publications. Further, as a result of government financial restraint, The Labour Gazette and La Gazette du Travail discontinued publication in December 1978. The passing of the Gazettes was much regretted and became the subject of considerable public debate. Labour News Headlines, distributed upon request to a select list, including MPs, was also discontinued.

Operational Services

A new Manuals and Directives Program for the Department was implemented, providing a more formal method of dissemination of all administrative policies in a standard format.

New administrative procedures for the accounting and controlling of departmental assets assigned to programs/branches and individuals were developed and implemented; designed to minimize losses and ensure better use of equipment and furnishings within the Department.

The Word Processing Unit updated its equipment to increase production and efficiency and reduce turnaround time.

The Records Management Division continued its program of centralization of records at head office and assistance to regional offices in development of file classification systems for new programs. The ongoing administrative responsibility for the updating and verification of all departmental Federal Information Banks was assigned to the Records Management Division.

Regions

Atlantic

The Atlantic Region provides services through five offices: at Fredericton, covering New Brunswick and Prince Edward Island; at Halifax, covering Nova Scotia; at St. John's, covering Newfoundland and Labrador; an office at Sydney has responsibility, under the Coal Mines (CBDC) Safety Regulations, for health and safety in coal mines operated by the Cape Breton Development Corporation; and Regional Office, which has a co-ordinating function, at Moncton, N.B.

Questions of safety and health, largely investigation of complaints and accident inspections, technical surveys, and educational activities, were the most significant activity of the Region's staff during 1978-79. Specific projects included the continuation of a program to reduce dust levels in grain elevators, and a program to introduce head protection equipment in Atlantic ports. Working conditions in coal mines in Cape Breton continue to pose serious safety problems, which are receiving continuing and intensive attention. Significant resources are also being devoted to improvement of employment standards.

The Department continues to promote ongoing labour-management consultation as a means of improving the industrial relations climate. Assistance is given to the establishment of labour-management consultative mechanisms on request, and existing committees are assisted from time to time.

As a result of an explosion which resulted in 12 fatalities at No. 26 Colliery (DEVCO) in Glace Bay, N.S., an Inquiry Commission has been established to inquire into and concerning the explosion and to recommend steps to be taken to prevent recurrence.

The Atlantic Regional Labour Education Centre, formerly funded by the Department of Regional Economic Expansion, was brought under the labour education program of Labour Canada, and will hereafter be funded through grants to the Canadian Labour Congress. Labour education needs of CLC affiliates are now under study by the Regional Board of the CLC Labour Education and Studies Centre, on which the Atlantic Region of Labour Canada is represented. During the year, labour education grants were made in the Region to five independent unions for an amount of \$19 942.00.

Following is statistical data on regional operations for the fiscal year 1978-79.

	<u>Total</u>
1. No. of Part III inspections	364
Amount of money recovered	11 420.02
No. of employees involved	253
No. of violations	62
2. No. of Part III complaints	149
Amount of money recovered	21 903.75
No. of employees involved	57
No. of violations	81
3. No. of fair wages inspections/complaints	278
Amount of money recovered	45 734.51
No. of contractors involved	46
No. of employees involved	279
4. No. of Section 33(1) permits issued	6
5. No. of reports received under Section 33(5)	4
No. of employees involved	8 598
No. of hours worked in excess	38 624
6. No. of reports received under Section 34(2)	280
No. of employees involved	11 186
No. of emergency hours worked in excess	99 775.75
7. No. of notifications received under Section 51(1)(a)	-
No. of employees involved	-
8. No. of approvals issued under Section 51(1)(b)	1
No. of employees involved	36
9. No. of orders issued under Section 68(2)	-
10. No. of approvals issued under Section 4 Regulations	1
Class of employees involved	(snow shovelers)
11. No. of notifications received under Section 5 Regulations	-
No. of employees involved	-
12. No. of orders issued under Section 11 Regulations	-
13. No. of approvals issued under Section 14 Regulations	-
No. of employees affected	1

	<u>Total</u>
14. No. of notifications received under Section 15(a) Regulations	-
No. of employees involved	-
15. No. of approvals issued under Section 16 of Regulations	2
16. No. of permits issued under Section 4(4) - West Coast Shipping Employees Hours Work	-
17. No. of permits issued under Fair Wages and Hours of Labour Act	58
18. No. of authorizations issued under Section 37	-
19. No. of schedules of labour conditions issued	1 169
20. No. of fair wage rates established	417
21. No. of zones surveyed	13
No. of employers contacted	503
No. of employees involved	7 534
22. No. of Part IV complaints	30
No. of violations	17
23. Routine inspections - Part IV	127
No. of violations	62
24. No. of accident investigations - Part IV	12
No. of violations	6
25. No. of hours of service inspections	8 521
No. of violations	382
26. No. of hours of service permits issued under Part IV	23
27. No. of workers compensation claims	6 554
Amount of money involved	-
28. No. of permits issued under Section 29.1	-

St. Lawrence

Occupational Safety and Health

During the fiscal year ended March 31, 1979, regional Labour Affairs Officers made 330 investigations relating to the health and safety of workers within the federal jurisdiction. Forty-one of these resulted from complaints received from workers who felt their health was in jeopardy or that existing working conditions presented imminent danger. Thirteen technical surveys were made under the national program for dust control in grain handling industries in addition to those in connection with exposure to noise and to toxic substances.

In accordance with Treasury Board regulations or standards, reports were submitted by departments and companies under federal jurisdiction and showed a total of 5 388 accidents as defined by the regulations: 3 097 from departments, of which 1 587 were from the Post Office, and 2 291 from companies subject to Part IV of the Canada Labour Code.

Seventy-two accidents were investigated, either because of their seriousness or potential seriousness or because a particular type of accident was occurring too frequently in the same company or department. Among those investigated, four were fatal: two in the stevedoring industry, one in rail transport and one in road transport.

Occupational safety checks were made at Parks Canada and at Radio Canada.

Two-hundred-and-two inspections of safety and health conditions in work premises were carried out and subsequent inspections were made.

Work Accidents and Workers' Compensation

During the year a total of 8 201 work accidents involving compensation were reported to Labour Canada. In the same period compensation payments amounted to a total of \$4 798 573.53.

Employment Relations

The St. Lawrence Region, in co-operation with Headquarters, worked to promote the concept of Quality of Working Life. An inventory of QWL experts was compiled, a communications network was instituted, and information was disseminated either by visits, personal interviews and seminars on the subject or by participation in conventions or study sessions. In the area of QWL, important and permanent contacts have been established with representatives from the labour movement, the business world and universities.

Conditions of Work

During the past fiscal year, two approvals to average hours of work over a longer period than 13 weeks were issued under Section 5 of the regulations, and five approvals of averaging hours of work over a period not exceeding 13 consecutive weeks were issued under Section 4 of the regulations; 13 permits were issued under Section 33(1) of the Code granting hours to be worked in excess of the prescribed weekly maximum hours of work and 10 permits were issued under Section 29.1 of the Code, to modify hours of work.

Thirty-seven approvals of a calendar year or other year as a year of employment for vacation purposes were issued under Section 16 of the regulations; 15 notifications of postponement of annual vacation were received under Section 15(a) of the regulations and six approvals to waive annual vacation were issued under Section 14 of the regulations.

Ten notifications of substitution of a general holiday were received under 51(1)(a) of the Code, and 30 approvals to substitute a general holiday were issued under Section 51(1)(b) of the Code.

Pursuant to Section 33(5) of Part III of the Canada Labour Code, 19 reports were received from employers showing that 3 647 employees had worked a total of 1 112 988.40 hours in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

Under Section 34(2) 11 174 employees were reported as having worked 120 204.68 additional hours under emergency conditions beyond the weekly maximum hours prescribed by the Code.

During the year, 163 reports on complaints were received under the authority of Part III of the Canada Labour Code. With regard to these complaints, 239 employees recovered \$94 873.69.

In the same period, 270 programmed inspections were carried out under the same authority. Of these, 645 individual violations under the provisions of the Code resulted in wage recoveries of \$34 079.41.

Great Lakes

Employment Relations

The Region conducted another successful Labour-Management Conference at Cambridge, Ontario on September 21, 1978. More than 100 delegates were present as theme speakers developed the Quality of Working Life concept. The panel discussion and question periods indicated a lively interest in the subject.

Conditions of Work

Inspections carried out and complaints investigated by the Region under Part III of the Canada Labour Code during 1978-79 resulted in recoveries totalling \$106 243.28. The 626 complaints investigated found 205 violations affecting 401 employees and led to the recovery of \$81 620.25. In addition, the Region carried out 49 programmed inspections and 36 on-site counselling calls.

The breakdown of the provisions violated and the recoveries made were: hours of work, \$24 983.91; minimum wages, \$3 429.42; annual vacations, \$39 250.85; individual termination \$9 116.43, and severance pay \$4 839.65.

Six authorizations were issued covering seven employees to permit them to waive their vacations as prescribed under Section 14 of the Canada Labour Standards

Regulations. No notifications were received for vacation postponement (Section 15). There were six applications for approval of a calendar or other year of employment for vacation purposes (Section 16).

Sixteen permits authorizing the substitution of a general holiday, affecting 435 employees, were issued under Section 51(b) of the Code. Three notifications were received under 51(a).

Thirty-two permits were issued under Section 33 of the Code. Subsequently, 29 reports were received advising that 161 624.50 hours were worked in excess of the prescribed weekly maximum, covering employees.

The Region received 1 095 reports under Section 34 of the Code showing that 30 173 employees had worked a total of 281 029.50 emergency hours in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

Fair Wages

During the year, the Region issued 1 831 fair wage schedules, and a total of 1 235 contract award notices were received representing a total estimated contract value of \$153 002 805.09.

The Region carried out 186 inspections of contracts and found 23 in violation of the labour conditions; \$59 719.36 was recovered on behalf of 277 employees.

Occupational Safety and Health

During 1978-79, the Region received approximately 8 199 accident reports from federal enterprises and the Public Service. Included were reports of nine serious accidents and thirteen fatalities.

The Region also carried out the annual safety inspections at Canadian Forces bases in Ontario and at the Royal Military College, Kingston. During the year 2 034 safety inspections were conducted and 914 counselling calls were made; 45 complaints were received and 142 accident investigations were carried out. In addition, the province, under contract, made 2 151 boiler and 1 630 elevating devices inspections. Six hundred and fifty-five directives were issued in connection with elevating devices.

Work Injuries

Number of injuries in industries under federal jurisdiction, by industry, fiscal year 1978-79:

	<u>Disabling Injuries</u>	<u>Fatalities</u>
Air Transport	451	9
Banking	103	-
Crown Corporations	69	-
Tunnels & Bridges	1	-
Flour & Feed Mills	96	-
Grain Elevators	4	-
Road Transport	<u>1 402</u>	<u>4</u>
Total	2 126	13

Central

Labour Canada's Central Region serves Saskatchewan, Manitoba and Northwestern Ontario. It has a Regional Office in Winnipeg that serves the Winnipeg district and the Region as a whole, as well as District Offices in Regina, Saskatoon and Thunder Bay.

Additional personnel were hired during the year in the District Offices, in order to provide better and more direct service to those areas. This resulted in a more prominent presence and provided an easier access to Labour Canada's services in those areas. Clients became more aware of the services available and as a consequence, the workload increased.

Decentralization has been a continuing process over the last few years and in 1978-79, the responsibilities in Workers Compensation were augmented by decentralization of the Subrogation function. It has been determined that with the activities in Workers Compensation located in the Regions, it is possible to ensure that Labour Canada's responsibilities in processing claims can be handled within 24 hours, thereby reducing delays for individuals claiming compensation.

The concentration in 1978-79 has been on informing employers and employees of their rights and responsibilities under the revised Canada Labour Code. In 1978, the Labour Code was amended, with new provisions being added, such as the right to refuse to work under conditions of imminent danger, recourse for unjust dismissal where no union is present, and the requirement for companies under federal jurisdiction to set up safety committees upon designation by the Minister. In order to inform both employees and employers of the new provisions, a number of seminars were organized for both groups

by officials of the Department. The Region also participated in similar seminars organized by employers associations and union groups.

Within the Occupational Safety and Health Program, a priority was given to the grain industry to assist the grain companies in providing safer facilities and researching the effects of grain dust on the health of employees. The Department initiated procedures for an Employee Medical Surveillance Program and gave assistance to the Gage Institute Study on Grain Dust. Numerous samplings were made of the concentration of grain dust-in-air in terminal elevators, and a regular monitoring program is being developed for both country elevators and terminal elevators in this Region.

A fatal accident occurred in an elevator associated with a feed mill, in which the employee entered a nearly full bin through a manhole located on the roof. At the same time, another employee opened the bottom hatch and the employee was drawn down into the bin and covered with eight tons of grain. A full investigation was carried out and remedial action taken to avoid similar circumstances in the future. The company has now prepared, with the assistance of the Department, a safety manual for all employees in the hope that improved safety practices in all areas will avoid tragedies of this kind.

In the interest of the safety and health of employees under federal jurisdiction the Region carried out numerous investigations and surveys, including studies of safe illumination, noise, and various airborne contaminants. Appropriate remedial action was identified and implemented in each case.

In Conditions of Work, complaints were handled on matters such as Maternity Leave, Vacation Pay, and the new provision in Part III of the Code on Unjust Dismissal.

The emphasis in Conditions of Work in 1978-79 was also in the area of counseling and training of employees and employers, as well as responding to complaints. The following statistics indicate the amount of monies involved in recovering wages for employees and other activities.

Under Part III (Labour Standards), 75 inspections found 27 violations, involving 92 employees; \$12 069.89 was recovered. Complaints numbered 216, violations 127, involved 170 employees, and recovered \$56 205.39. Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, seven inspections involving seven contractors and eight employees brought about the recovery of \$952.72.

Under Section 33(1) of Part III of the Code, 14 permits were issued authorizing work in excess of the hours specified. Under Section 33(5), 69 reports were received showing that 314 464.50 excess hours were worked by 37 435 employees. Under Section 34(2), 367 reports were received showing that 204 276.25 emergency hours in excess of the maximum specified were worked by 19 193 employees. Two permits to modify the Work Week were issued under Section 29.1.

One approval affecting one employee was issued under Section 14 of the Regulations.

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 18 Overtime Permits were issued, 522 Schedules of Labour Conditions were prepared and 862 Fair Wage Rates were established.

Under Part IV (Safety of Employees) of the Code, 17 complaints uncovered 13 violations, and 28 accident investigations found 17 violations. Under the same Part, 12 Motor Vehicle Operators Hours of Service permits were issued. Workers' Compensation claims received totalled 3 898 from October 1, 1977, when the Region began processing such claims.

The Region has also played a role in the overall labour environment within this Region. There has been participation in Labour Management groups, Collective Bargaining Seminars and conferences concerning Stress in the Workplace. The Region has also been involved in Labour Education Programs, and, in addition to Labour Education Grants, has participated in training programs for union members.

Labour Canada also instituted a Student Program in the summer of 1978 in which students were hired by organizations to gain knowledge of the labour movement in Canada and to assist the organization with their work. In this Region, one student was hired with a Community College to assist in setting up a Labour Education Centre; three were placed with a Federation of Labour to organize a library on labour issues, and another was hired to prepare material for labour organizations on the audio-visual resources available. From the assessments, both the organizations and the students found the program beneficial.

Although the last complaint under Part I (Fair Employment Practices) was finalized in 1978-79, the Region has continued its interest in disadvantaged groups and equal opportunity in the labour force. Regional staff have served in an advisory capacity for programs offered by the Canadian Council on Future Studies, by the Community Colleges, by Universities, and by Community Associations on issues such as Women in the Workplace, and Affirmative Action Programs for Disadvantaged Groups.

In 1978-79, the Central Region has made its services more direct to the public by reallocating resources to the District Offices. While continuing the complaints handling role, the Region has continued to

emphasize the importance of labour-related and health/safety issues through an educative process. The emphasis will continue to be on creating a broader understanding of labour legislation and labour issues.

Mountain

In line with the concept of decentralization, which began in 1975 with the creation of five regions, operations in the Region have been further decentralized by establishing a satellite office in Whitehorse, Yukon Territory. The officer has a liaison responsibility with CLRB and FMCS and all reports indicate that this relationship is working extremely well. Plans are in the final stages for the opening of satellite offices with similar liaison responsibilities in the cities of Prince George, B.C. and Lethbridge, Alberta.

The Western Transportation Advisory Council is responsible for the establishment of the "Vancouver Rail Task Force" which has for its objective the improvement in the turnaround time of rail cars in the Greater Vancouver Terminal. The task force comprises representatives of five railway companies and five of the rail unions. Labour Canada is participating by providing an annual grant to the labour-union representatives over a period of three years to enable them to participate in the work of the task force.

The Mountain Region is also participating by providing a grant to an undertaking with Grant MacEwan Community College, Native Outreach of Alberta, the Canadian Labour Congress, the Alberta Federation of Labour and the Alberta Building Trades Council. The purpose of the undertaking is to provide labour education and an introduction to trade unionism to the Native population in Alberta.

On April 13, 1978, LAOs called at Vancouver Wharves, Neptune Terminals and Pacific Terminals to conduct inspections under Part IV of the Code and were refused permission by company officials. On April 21, the Minister and Regional Director were both served notice by the B.C. Workers' Compensation Board in which

the Board is seeking an interim and permanent injunction against Labour Canada exercising its jurisdiction at B.C. ports. The Department is required to file its defence in the Trial Division of the Federal Court within 30 days of the notice. This is now in the hands of the Legal Services Branch of the Department.

On February 13, 1979, a call was received from Saskatchewan Wheat Pool that the electro magnet on a receiving belt was leaking P.C.B. (Poly Chlorinated Biphenyl) resulting in an unknown quantity of grain being affected. A meeting was convened and the following action taken: 1) eight hours of grain were isolated, the area roped off, signs posted and supervision over the area to ensure isolation; 2) the affected belt was removed immediately; 3) the electro magnet was removed and drained; 4) all persons working on removal of electro magnet were equipped with all protective equipment necessary; 5) all electro magnets were inspected; and 6) all affected grain was tested by the Canadian Grain Commission.

An immediate inspection of all other terminals was carried out with the following findings:

Pacific Elevators Ltd.

- 3 electro magnets - air cooled
- 1 electro magnet found to contain P.C.B. and removed immediately

United Grain Growers

- all electro magnets at this terminal were drained of P.C.B. in May 1977

Alberta Wheat Pool

- 3 electro magnets - air cooled
- 1 with brand name Eriez coolant which is currently being checked out.

Quick and decisive action by the Region's LAO not only averted a major problem at this terminal, but also at the others.

On February 22nd a call was received from an official of the International Association of Machinists that asbestos was being removed where C.P. Air baggage handlers were working at the Vancouver International Airport and that unless something was done immediately job action was being contemplated. An LAO met with the Assistant Manager of C.P. Air, who accompanied the LAO to inspect the area. The asbestos was being removed to allow metal brackets to be installed for a new baggage conveyor system. The entire area where C.P. Air employees were working was contaminated with asbestos dust and fibre and none of the personnel, employees of the contractor doing the work or C.P. Air were wearing personal protective equipment. The Airport Planning Manager was told that clean-up procedures and Treasury Board Directive S.T.D. 3-2, Sections 12-13(1) and (2) were to be followed before C.P. Air employees would be required to return to the area. All procedures were completed and no further action is contemplated.

A call was received by the Regional Director from the Industrial Relations Manager for C.P. Air, wherein he expressed concern of a possible job action at the airport due to a proposed procedure change in the movement of aircraft on the ground. A similar warning was received by an LAO from an official of the I.A.M. suggesting job action would be taken. An LAO was assigned to observe the new procedure in the presence of both parties to determine if it were unsafe. An investigation was conducted and a report submitted to the Regional Director, outlining action taken and conclusions. The matter was satisfactorily resolved.

Investigation of an accident involving an aircraft loading bridge that failed at the Calgary International Airport, found that it did not have positive limit of travel

switches. Directions for modifying all aircraft loading bridges of this type in Alberta were issued and the information was sent to the other regional offices so that control systems on bridges in other cities could be examined and directives issued where required.

Technical safety assistance was provided to the Canadian Broadcasting Corporation for areas involved in televising the Commonwealth Games. This included electrical safety for underwater filming and suspended camera platforms at the Commonwealth Stadium.

B-Line Transport Ltd. were successfully prosecuted for failure to provide adequate ventilation in their maintenance garage. This prosecution established that an employer could be prosecuted for failure to comply with a directive without proving that a violation existed at the time of the directive.

A number of meetings were held with representatives of the various country elevator companies concerning the application and implementation of the Medical Surveillance Program in the grain elevator industry.

An officer of the Alberta District Office represented the Department of Labour as the chairman of the safety team in the BREX III exercise at Whitehorse, Y.T. This was the Government contingency plan for the Beaufort Sea and was an exercise to test the Government's ability to react to an emergency in the event of an oil spill in the Beaufort Sea. A number of areas were found wanting and these will be corrected.

Technical assistance was provided by the Alberta District Office to the Health and Welfare Canada Charles Camshell Hospital in Edmonton on the installation of a medical gas system. This involved installation of check valves and zone valves in an existing system where the installation had to be made in such a way that the hospital could continue to function.

A technical survey was made of the level of atmospheric contaminants in the diesel shop at the Northern Alberta Railway's Dunvegan Yards in Edmonton. The company has now developed an exhaust system that will control exhaust fumes from diesel locomotives during running maintenance.

A technical survey was made of the level of the atmospheric contaminants in the diesel shops at the C.P. Rail Alyth shops in Calgary. This is a long-standing problem for which a satisfactory solution has not yet been developed.

As a result of an accident in Vancouver involving the explosion of a flameless nose-mounted heater and in Calgary involving a flameless interior catalytic heater, the Canadian supplier of these heaters in Calgary was contacted and arrangements were made for the supplier to put out a circular recommending the necessary modifications to both these units. As well, the circular provided for interim safety procedures until the units could be modified.

The Mountain Region, recognizing that Quality of Working Life is a joint activity, which needs the co-operation and support of union as well as management, has been striving to increase union participation in QWL education. With modest support from Labour Canada six labour representatives attended the most recent QWL module on "Job and Organization Design." This is indicative of the growing interest in QWL education on the part of the labour movement and the Mountain Region will continue its efforts to foster and support labour's interest.

A number of QWL activities took place in the Mountain Region in 1978-79. Following a visit in early 1978 by Prof. E. Trist, an internationally known expert in QWL, there now exists an informal forum of persons interested in the diffusion of QWL.

Responsibility for the administration of the Government Employees Compensation Act was transferred to the Mountain Region on October 1, 1977.

It was determined that on average it was taking in excess of 40 days to receive employer's reports of accidents.

Through the introduction of an education program and personal contact with the responsible people in the Region, the reporting time has now been reduced to an average of 10 days. (See the proceedings of the Treasury Board's Program Performance Measurement Report, 1979.)

The Region has processed a total of 10 845 claims from October 1, 1977 to March 31, 1979. As of January 1979 the responsibility for the handling of subrogation of the Government Employees Compensation Act was transferred to the Region. Third party claims involving subrogation case-load to date is 17.

During 1978-79, the Mountain Region issued 1 148 schedules of labour conditions under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 47 overtime permits, 1 056 fair wage rates, made 91 planned inspections, and collected \$26 491.19 from 19 contractors for distribution to 477 workers.

During the year, 537 complaints were completed under Part III, 261 violations were found, and \$194 316.15 was recovered for 931 employees. In the same period, 181 programmed inspections were carried out, 115 violations found, and \$39 743.17 in wage arrears was recovered.

Under the Canada Labour Code, Part III (Labour Standards), the Mountain Region issued three permits under the West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations authorizing an accumulation during a specified period of more than 45 lay-days (defined in the Regulations); five approvals to average hours of work over a

longer period than 13 weeks; 11 notifications, covering 77 employees, of averaging hours of work over a period not exceeding 13 consecutive weeks; eight permits allowing the working of hours in excess of the prescribed weekly maximum; and received 66 reports that a total of 17 523 employees had worked 168 292.60 hours in excess of the prescribed weekly maximum, and 499 reports that 15 840 employees had worked 186 546.97 emergency hours in excess of the prescribed weekly maximum.

Under the Canada Labour Code, Part IV (Safety of Employees), the Mountain Region issued 37 permits under the Regulations.

respecting Hours of Service for extra-provincial motor vehicle operators to exceed maximum weekly hours.

During the year, 343 inspections under Part IV uncovered 398 violations. Investigation of 58 complaints uncovered 10 violations, and 77 accident investigations found 31 violations. Inspections under the Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations numbered 97 and violations numbered nine. Compensation claims under Part IV totalled 7 018.

Du 1^{er} octobre 1977 au 31 mars 1979, la région s'est occupée de 10 845 réclamations. C'est à compter de janvier 1979 que le bureau régional a commencé à s'occuper des cas de subrogation qui lui incombent par suite de la décentralisation de l'administration de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Jusqu'à maintenant, il y a eu 17 cas de ce genre mettant en cause des tierces parties.

En 1978-1979, la région des Montagnes a remis 1 148 barèmes de conditions de travail en vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, 47 permis de temps supplémentaires et 1 056 listes de justes salaires; elle a effectué 91 inspections et perçu de 19 entrepreneurs un montant de \$26 491.19 qui doit être remis à 477 travailleurs.

Durant l'année, le bureau a enquêté sur 537 plaintes déposées en vertu de la Partie III du Code, constaté 261 infractions et perçu \$194 316.15 pour le compte de 931 employés. Durant la même période, il a effectué 181 inspections prévues au programme qui lui ont permis de relever 115 infractions et de recouvrer \$39 743.17 en arrières de salaire.

En application de la Partie III (Normes de travail) du Code canadien du travail, la région des Montagnes a délivré trois permis en vertu du Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest, autorisant l'accumulation, durant certaines périodes, de plus de 45 jours de relâche (dont la

ont totalisé 7 018.

Durant l'année, le Bureau a effectué 343 inspections en vertu de la Partie IV et relevé 398 infractions. Il a enquêté sur 58 plaintes et 77 accidents et constaté 10 et 31 infractions respectivement. Il a effectué 97 inspections en vertu du Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles et constaté 9 infractions. Les demandes d'indemnisation en vertu de la Partie IV

raison de cas d'urgence.

En application de la Partie IV (sécurité des employés) du Code canadien du travail, la région des Montagnes a délivré, en vertu du Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles, circulant d'une province à l'autre, 37 permis autorisant ces personnes à travailler un plus grand nombre d'heures que le maximum hebdomadaire prescrit. Durant l'année, le Bureau a effectué 343 inspections en vertu de la Partie IV et relevé 398 infractions. Il a enquêté sur 58 plaintes et 77 accidents et constaté 10 et 31 infractions respectivement. Il a effectué 97 inspections en vertu du Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles et constaté 9 infractions. Les demandes d'indemnisation en vertu de la Partie IV

rencontré le fournisseur canadien de ces appareils et fait en sorte que celui-ci émette une circulaire précisant les modifications à apporter à ces appareils et indiquant les mesures de sécurité à prendre dans l'intervalle.

La région des Montagnes, reconnaissant que la qualité de la vie au travail est une activité conjointe qui nécessite la coopération et l'appui tant des syndicats que du patronat, s'est efforcée d'accroître la participation syndicale au programme d'éducation en matière de QVT. Avec l'aide d'une modeste subvention de Travail Canada, six représentants ouvriers ont pu participer à la séance la plus récente en matière de QVT, qui avait pour thème "La structuration du travail et de l'organisation". La participation de ces représentants démontre bien l'intérêt croissant que le mouvement ouvrier porte à l'éducation en matière de QVT et la région des Montagnes continuera à promouvoir la participation des travailleurs à ces activités.

Un certain nombre d'activités concernant la QVT ont eu lieu dans la région des Montagnes en 1978-1979. Suite à la visite, au début de 1978, du professeur E. Trist, spécialiste de la QVT de réputation mondiale, il s'est formé, de façon officielle, un groupe de personnes qui s'intéressent à la diffusion de la QVT. La responsabilité de l'administration de la loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat a été transférée à la région des Montagnes le 1er octobre 1977.

Il a été établi qu'en moyenne, le rapport d'accident de l'employeur nous parvenait plus de 40 jours après l'accident. Grâce à un programme d'éducation et à des contacts personnels avec les responsables de la région, ce délai a pu être ramené à une moyenne de dix jours. (Voir le Rapport du Conseil du Trésor pour 1979, sur la mesure de la performance des programmes).

Le Bureau a eu un certain nombre de rencontres avec des représentants des diverses sociétés de silos régionaux au sujet de l'application du Programme de surveillance de la santé dans l'industrie des silos à grain.

Un agent du bureau de district de l'Alberta représentait le ministère du Travail à la tête d'une équipe de sécurité qui a pris part à l'exercice BREX III à Whitehorse, au Yukon, dans le cadre du plan d'urgence du gouvernement pour la mer de Beaufort. Il s'agissait de mettre à l'épreuve la capacité du gouvernement de réagir à une situation d'urgence causée par une fuite de pétrole dans la mer de Beaufort. Plusieurs points laissent à désirer, auxquels il faudra remédier.

Le bureau de district de l'Alberta a aidé, sur le plan technique, l'hôpital Charles Camseil, relevant du ministère de la Santé et du Bien-être, et situé à Edmonton, à installer un réseau de gaz. Il s'agissait de poser des soupapes de retenue et de zone au système actuel de manière que l'hôpital puisse continuer à fonctionner durant l'installation du nouveau système.

Une enquête technique a été effectuée, à l'atelier de réparation de moteurs diesel Dunvegan Yards de la Northern Alberta Railway, à Edmonton, pour déterminer le niveau de contaminants dans l'air. La société a mis au point un système de ventilation qui abaissera le niveau des émanations qui s'échappent des locomotives diesel pendant les opérations d'entretien.

Une enquête similaire a également été menée aux ateliers Alyth de la société CP Rail, à Calgary. Ceux-ci posent depuis longtemps un problème qui n'a pas encore été résolu de façon satisfaisante. A la suite d'un accident survenu à Vancouver et causé par l'explosion d'une chaudière sans flamme, montée sur carénage, et d'un autre accident causé à Calgary par une chaudière catalytique sans flamme, des agents du Bureau ont

- tous les électro-aimants de ce terminus ont été nettoyés en mai 1977

Syndicat du blé de l'Alberta

- 3 électro-aimants refroidis par air - l'un d'entre eux contenait du réfrigérant de marque Briez, que l'on vérifie actuellement.

Grâce à l'intervention rapide et décisive de notre agent des affaires du travail, ce silo terminus et tous les autres ont pu éviter de graves difficultés.

Le 22 février, le bureau recevait d'un représentant de l'Association internationale des machinistes un appel l'informant qu'on enlevait le revêtement d'amiante dans le secteur où travaillaient les préposés à la manutention des bagages de CPR à l'aéroport international de Vancouver et que, à moins que des mesures ne soient prises immédiatement, le syndicat songerait à perturber le travail. Un agent des affaires du travail a rencontré le directeur adjoint de CPR, qui l'a accompagné dans son inspection. L'agent a constaté qu'on enlevait le revêtement d'amiante pour permettre l'installation des supports de métal d'un nouveau convoyeur de bagages. Tout le secteur dans lequel les employés de CPR travaillaient était contaminé par de la poussière et des fibres d'amiante et aucun employé de CPR ou de l'entrepreneur ne portait d'équipement de protection individuel. Le directeur de la planification de l'aéroport a été informé que les méthodes de nettoyage et la directive STD 3-2, articles 12-13 (1) et (2), du Conseil du trésor devaient être respectées pour que les employés de CPR puissent être tenus de retourner au travail. Ces exigences ont été satisfaites et aucune autre mesure n'est envisagée.

Le directeur des relations industrielles de CPR a appelé le directeur régional pour lui faire savoir qu'il craignait que

les employés n'interrompent le travail à l'aéroport à cause d'une modification proposée à la méthode de déplacement des avions au sol. Un agent des affaires du travail a reçu d'un représentant de l'AIM un appel l'informant qu'une mesure de ce genre pourrait être prise. Un agent des affaires du travail a été par la suite chargé d'observer la nouvelle méthode, en présence des deux parties, pour déterminer si elle présentait des risques pour les employés. Une enquête a été menée et un rapport présenté au directeur régional sur les mesures prises et les conclusions de l'inspecteur. L'affaire s'est résolue de façon satisfaisante.

Par suite d'une enquête sur un accident causé par un pont de chargement pour avion à l'aéroport international de Calgary, on a constaté que l'appareil en question n'était pas muni d'un interrupteur de fin de course. Des directives pour la modification de tous les ponts de chargement de ce genre en Alberta ont été publiées et des renseignements ont été envoyés aux autres bureaux régionaux de manière que les systèmes de contrôle des ponts utilisés dans d'autres villes puissent être examinés et que les directives nécessaires soient publiées.

Le bureau a conseillé la société Radio-Canada en matière de sécurité dans les secteurs touchés par la télédiffusion des jeux du Commonwealth, et notamment, pour la sûreté des installations électriques lors du tournage sous l'eau et à l'égard des plates-formes suspendues de prise de vue au stade du Commonwealth.

Le Ministère a eu gain de cause dans la poursuite qu'il avait intentée à la société B-Line Transport Ltd. pour n'avoir pas prévu de ventilation suffisante dans son garage d'entretien. Il a été établi qu'un employeur pouvait être poursuivi pour avoir négligé de se conformer à une directive sans qu'il soit nécessaire de prouver qu'il y avait infraction au moment de l'entrée en vigueur de la directive.

Conformément au programme de décentralisation, amorcé en 1975 par la création des cinq régions, les opérations dans la région ont été encore plus décentralisées par l'ouverture d'un bureau satellitaire à Whitehorse, au Yukon. L'agent en poste doit s'occuper de la liaison avec le CCRT et le SPMC et tous les rapports indiquent que les choses marchent très bien de ce côté. Le Ministère est d'ailleurs sur le point d'ouvrir d'autres bureaux de ce genre à Prince George (C.-B.) et Lethbridge (Alberta).

Le Western Transportation Advisory Council est responsable de la création du Groupe d'étude sur le transport ferroviaire de Vancouver, chargé de diminuer le temps que les wagons passent au terminus de Vancouver. Le groupe de travail se compose de cinq représentants des sociétés de chemin de fer et de cinq représentants des syndicats intéressés. Travail Canada participe à ce projet en accordant pendant trois ans aux représentants ouvriers-syndicaux une subvention annuelle qui leur permettra de participer aux travaux du groupe.

La région des Montagnes participe également, au moyen d'une subvention, à un projet conjoint du collège communautaire Grant MacEwan, du Native Outreach of Alberta, du Congrès du travail du Canada, de la Fédération des travailleurs de l'Alberta et du Conseil des métiers de la construction de l'Alberta, visant à initier les autochtones de l'Alberta au syndicalisme et à pourvoir à leur éducation syndicale.

Le 13 avril 1978, des agents des affaires du travail se sont présentés aux bureaux des sociétés Vancouver Wharves, Neptune Terminals et Pacific Terminals pour effectuer des inspections en vertu de la Partie IV du Code et se sont vu refuser l'autorisation de le faire par des

représentants de ces sociétés. Le 21 avril, le Ministre et le Directeur régional recevaient, de la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique, un avis les informant que l'organisme essayait d'obtenir une injonction provisoire et une injonction permanente pour empêcher Travail Canada d'exercer sa compétence dans les ports de la Colombie-Britannique. Le Ministère doit présenter sa défense à la Division de première instance de la Cour fédérale dans les 30 jours suivant la réception de l'avis. L'affaire a été confiée aux Services juridiques du Ministère.

Le 13 février 1979, le bureau régional recevait, du Syndicat du blé de la Saskatchewan, un appel l'informant que l'électro-aimant d'une courroie de réception laissait échapper du PCB (polychlorobiphényle) contenant ainsi une quantité indéterminée de grain. Une réunion a été convoquée et les mesures suivantes ont été prises: 1) on a isolé le grain en cours d'entreposage depuis 8 heures et interdit l'accès au lieu d'entreposage au moyen de câbles, d'affiches et d'une surveillance continue; 2) la courroie en cause a été immédiatement enlevée; 3) l'électro-aimant a été enlevé et nettoyé; 4) toutes les personnes affectées à l'enlèvement de l'électro-aimant ont été munies de tout l'équipement de protection nécessaire; 5) tous les électro-aimants ont été inspectés et 6) tout le grain en cause a été examiné par la Commission canadienne des grains.

Tous les autres silos terminus ont immédiatement été inspectés et l'on y a fait les constatations suivantes:

Pacific Elevators Ltd.

- 3 électro-aimants refroidis par air - 1 électro-aimant contenait du PCB et a été enlevé immédiatement

Bien que la dernière plainte déposée en vertu de la Partie I (Justes méthodes d'emploi) ait été réglée au cours de l'exercice 1978-1979, la région a continué de s'intéresser aux groupes défavorisés et à la question de l'égalité des chances dans le monde du travail. Certains de ses agents ont été appelés à faire fonction de conseillers à l'égard de programmes offerts par le Conseil canadien des études

cinq étudiants, soit un pour aider à établir un centre d'éducation syndicale au sein d'un collège communautaire, trois pour aider une Fédération de travailleurs à monter une bibliothèque sur diverses questions intéressant le travail et un cinquième pour rassembler à l'intention d'organisations ouvrières de la documentation sur les ressources audio-visuelles disponibles. De l'avis des organisations comme des étudiants, le programme s'est révélé bénéfique.

prospectives, par les collèges communautaires, par des universités et par des associations locales sur des questions touchant, par exemple, la situation de la femme dans le monde du travail, et à l'égard de programmes d'action positive à l'intention des groupes défavorisés. Au cours de l'exercice 1978-1979, la région du Centre a rendu ses services plus directement accessibles au grand public en procédant à une redistribution de ses ressources entre les bureaux de district. Tout en conservant son rôle visant le règlement des griefs, la région a continué de recourir à l'éducation pour souligner l'importance des questions relatives au travail et de celles ayant trait à la sécurité et à la santé des travailleurs. Elle continuera de mettre l'accent sur les moyens à prendre pour que soient mieux comprises la législation du travail et les questions ouvrières.

nombreuses enquêtes et études de sécurité, notamment en ce qui concerne l'éclairage, le bruit et la concentration de contaminants en suspension dans l'air. Dans chaque cas, elle a proposé des mesures correctrices appropriées et veillé à leur application.

La région s'est occupée de diverses plaintes relatives aux conditions de travail, notamment en ce qui concerne le congé de maternité, l'indemnité de vacances et la nouvelle disposition visant le congédiement injuste dans la Partie III du Code.

L'accent mis sur les conditions de travail en 1978-1979 s'est aussi étendu aux activités relatives à l'orientation et à la formation des travailleurs et des employeurs, ainsi qu'à celles ayant trait à l'examen des plaintes. Voici un aperçu statistique des activités relatives au recouvrement des salaires dus à des employés, ainsi que de certaines autres activités.

En vertu de la Partie III (Normes du travail), 75 inspections ont été effectuées; elles ont révélé 27 infractions, touché 92 employés et occasionné le recouvrement de \$12 069,89. Le nombre des plaintes reçues s'est établi à 216, des infractions décelées à 127, des employés touchés à 170 et le montant recouvert à \$56 205,39. En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, sept inspections touchant sept entrepreneurs et huit employés ont donné lieu au recouvrement d'une somme de \$952,72.

En vertu de l'article 33(1) de la Partie III du Code, on a accordé 14 permis autorisant le dépassement de la durée prescrite du travail. En vertu de l'article 33(5), on a reçu 69 rapports indiquant que 37 435 employés avaient travaillé 314 454,50 heures au-delà de la durée maximum du travail et, en vertu de l'article 34(2), 367 rapports indiquant que 19 193 employés avaient dépassé la

durée maximum du travail en effectuant 204 276,25 heures de travail d'urgence. En vertu de l'article 29.1, on a accordé deux permis autorisant à modifier la semaine de travail.

Une approbation relative à un employé a été accordée en vertu de l'article 14 du Règlement.

En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, 18 permis de faire des heures supplémentaires ont été accordés, 522 listes de conditions de travail ont été distribuées et 862 taux de salaires équitables ont été établis.

En vertu de la Partie IV (Sécurité du personnel) du Code, 13 infractions ont été décelées à la suite de 17 plaintes, et 17 infractions à la suite de 28 enquêtes sur des accidents. Douze permis ont été accordés en vertu du Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles et 3 898 demandes d'indemnisation ont été reçues depuis le 1er octobre 1977, date à laquelle on a commencé à traiter ces demandes dans la région même.

La région a aussi joué un rôle au sein du monde du travail en général. Elle a offert son concours à des organisations ouvrières-patronales et participé à des séminaires sur la négociation collective et à des conférences traitant de la question du stress au travail. Elle s'est occupée de programmes d'éducation syndicale aussi bien que de subventions accordées à ce titre et elle a participé à des programmes de formation destinés aux membres de syndicats.

Travail Canada a aussi lancé à l'été de 1978 un programme qui a permis à des organisations d'embaucher des étudiants appelés à se familiariser avec le mouvement syndical au Canada et à aider l'organisation dans la poursuite de ses activités. Dans la région du Centre, ce programme a donné lieu à l'embauche de

Par sa région du Centre, Travail Canada dessert la Saskatchewan, le Manitoba et le nord-ouest de l'Ontario. Le bureau régional est situé à Winnipeg où se trouve également un bureau de district. D'autres bureaux de district sont situés à Regina, Saskatoon et Thunder Bay.

Au cours de l'année, le Ministère a pourvu ses bureaux de district d'un personnel plus nombreux afin d'améliorer ses services, d'en faciliter l'accès, d'accroître sa présence dans le milieu et de se rapprocher de ses clients. Cette initiative a entraîné un accroissement de sa charge de travail dans la région.

Le processus de la décentralisation s'est poursuivi au cours de l'exercice 1978-1979 et aux fonctions qu'exercent déjà les régions en matière d'indemnisation des travailleurs est venue s'ajouter celle de la subrogation. En situant dans les régions ses services d'indemnisation des travailleurs, le Ministère se donne les moyens de mieux s'acquitter de ses responsabilités dans ce domaine au point de pouvoir amorcer le traitement d'une demande d'indemnité dans les 24 heures et ainsi en accélérer le règlement.

Une tâche importante en 1978-1979 a été d'informer employeurs et employés de leurs droits et obligations par suite des révisions qui ont été apportées au Code canadien du travail en 1978 et des nouvelles dispositions dont il a été assorti, par exemple, le droit de refuser de travailler en cas de danger imminent, le droit à un recours en cas de congédiement injuste lorsqu'il n'existe pas de syndicat et l'obligation d'établir des comités d'hygiène dans les entreprises de compétence fédérale désignées par le Ministère. Les autorités du Ministère ont donc organisé des colloques d'information à l'entretien des employeurs et des travailleurs

et la région a participé à des rencontres semblables qui ont été convoquées par des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Dans le cadre du programme de sécurité et d'hygiène du travail, une attention particulière a été accordée à l'industrie céréalière afin de l'aider à installer plus de sécurité dans ses installations et à étudier les effets de la poussière de grain sur la santé de ses travailleurs. Le Ministère a établi les modalités d'application d'un programme de surveillance de la santé des travailleurs et il a lancé de la santé des travailleurs et il a secondé l'Institut Gage dans son étude sur la poussière de grain. De nombreux prélèvements ont été effectués en vue de déterminer la concentration de la poussière en suspension dans l'air dans des silos à grain, et un système de contrôle régulier des silos terminus et des silos régionaux situés dans la région est en train d'être mis au point.

Un accident mortel est survenu dans un moulin de provenance où un employé a pénétré dans un silo presque plein de provenance par un trou d'homme situé sur le toit. Au même moment, un autre employé ouvrait la trappe du bas du silo de sorte que le premier employé s'est trouvé aspiré au bas du silo et est mort étouffé par les huit tonnes de provenance qui l'ont recouvert. Une enquête complète a été effectuée et des mesures ont été prises pour que pareil accident ne se reproduise plus. Avec l'aide du Ministère, l'entreprise a maintenant rédigé un guide de sécurité à l'intention de tous les employés dans l'espoir que l'application de meilleures consignes de sécurité dans toutes les régions va prévenir ce genre de tragédie. Pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs relevant de la compétence fédérale, la région a effectué de

Il a effectué 186 inspections chez des adjudicataires et relevé chez 23 d'entre eux des infractions aux conditions de travail. Il a recouvert \$59 719.36 en faveur de 277 employés.

Sécurité et hygiène du travail

Durant l'année 1978-1979, le bureau régional a reçu environ 8 199 rapports d'accident provenant d'entreprises fédérales et de la Fonction publique, dont 9 faisaient état d'accidents graves ayant causé 13 morts.

Le bureau régional a également effectué les inspections de sécurité annuelles dans diverses bases des Forces armées canadiennes en Ontario et au Collège militaire royal de Kingston. Il a effectué 2 034 inspections de sécurité, 914 visites de consultation et 142 enquêtes consécutives à des accidents et reçu 45 plaintes. De plus, la province a, en vertu d'ententes avec le gouvernement fédéral, effectué 2 151 inspections de chaudières et 1 630 inspections d'appareils de levage. Six

Accidents du travail

cent-cinquante-cinq directives ont été délivrées concernant les appareils de levage.

Nombre d'accidents du travail par industrie fédérale durant l'année 1978-1979		
Accidents ayant entraîné invalidité	Accidents mortels	
Banques	451	9
Minoteries et moulins à		
provende	103	-
Silos à grain	69	-
Sociétés de la		
Couronne	1	-
Transport aérien	96	-
Transport routier	4	-
Tunnels et ponts	1 402	4
Total	2 126	13

Relations en matière d'emploi

La région a tenu une autre fructueuse conférence syndicale-patronale à Cambridge, en Ontario, le 21 septembre 1978. Plus de 100 délégués y ont assisté et les conférenciers ont parlé de divers aspects de la qualité de la vie au travail. Les participants ont manifesté un vif intérêt pour la question au cours de la discussion et des périodes de questions qui ont suivi.

Conditions de travail

Au cours de l'exercice, les inspections et enquêtes effectuées par le bureau régional, en vertu de la partie III du Code canadien du travail, ont permis de récupérer des sommes totalisant \$106 243,28. Les 626 enquêtes consécutives à des plaintes ont révélé 205 infractions touchant 401 employés et ont permis de recouvrer \$81 620,25. En outre, le bureau régional a effectué 49 inspections prévues et 36 visites de consultation.

Les dispositions auxquelles il y a eu infraction et les sommes recouvrées se répartissent comme suit : durée du travail, \$24 983,91; salaire minimum, \$3 429,42; congé annuel, \$39 250,85; licenciement individuel, \$9 116,43 et indemnité de départ, \$4 839,65.

Le bureau a accordé six autorisations de renoncer aux vacances touchant sept employés, en vertu de l'article 14 du

Justes salaires

Il a délivré 32 permis en vertu de l'article 33 du Code et a par la suite reçu 29 rapports l'informant que les employés touchés avaient travaillé 161 624,50 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit.

Le bureau régional a également reçu 1 095 rapports, en vertu de l'article 34 du Code, portant que 30 173 employés avaient dépassé le nombre d'heures hebdomadaires maximum en exécutant 281 029,50 heures de travail d'urgence.

Au cours de l'année, le bureau a distribué 1 831 listes de taux de salaire, reçu 1 235 avis d'adjudication de travaux à pour une valeur globale estimée à \$153 002 805,09.

A ce jour, on peut affirmer que des contacts sérieux et permanents ont été établis avec des représentants du milieu du travail, du milieu des affaires et du milieu universitaire.

Conditions de travail

Au cours de la dernière année financière, deux permis d'établissement d'une moyenne d'heures de travail fondés sur plus de 13 semaines ont été délivrés en vertu de l'article 5 du Règlement, et cinq permis concernant l'établissement d'une moyenne portant sur une période ne dépassant pas 13 semaines l'ont été en vertu de l'article 4 du Règlement; 13 permis d'accomplir plus d'heures de travail que le maximum hebdomadaire prescrit et 10 permis de modifier les horaires de travail ont été accordés en vertu des articles 33(1) et 29.1 du Code respectivement.

Trente-sept demandes d'utiliser l'année civile ou une autre année comme année d'emploi pour les besoins des vacances ont été approuvées en vertu de l'article 16 du Règlement; 15 avis de report des vacances annuelles ont été présentés en vertu de l'article 15a) du Règlement et six demandes de renonciation aux vacances annuelles ont été approuvées en vertu de l'article 14 du même Règlement.

Dix avis de remplacement d'un jour férié ont été soumis en vertu de l'article 51(1a) du Code et 30 demandes de remplacement par un autre jour un jour férié ont été approuvées en vertu de l'article 51(1b) du Code.

Conformément à l'article 33(5) de la Partie III du Code canadien du travail, 19 rapports indiquant que 3 647 employés avaient accompli un total de 1 112 988,40 heures de travail au-delà du maximum hebdomadaire prescrit, ont été soumis par des employeurs.

En vertu de l'article 34(2), 11 174 employés ont fait l'objet de rapports indiquant qu'ils avaient accompli dans des situations d'urgence 120 204,68 heures supplémentaires au-delà du maximum hebdomadaire prescrit par le Code. Au cours de l'année, 163 rapports de plaintes ont été présentés en vertu de la Partie III du Code canadien du travail. En ce qui concerne ces plaintes, 239 employés ont recouvré \$94 873,69.

Au cours de la même période, 270 inspections prévues ont été effectuées en vertu de la même disposition. En tout, 645 violations individuelles des dispositions du Code ont abouti à des recouvrements de salaire se chiffrant à \$34 079,41.

Au cours de l'exercice se terminant le 31 mars 1979, les agents des affaires du travail de la région effectuèrent quelque 330 enquêtes de toutes sortes se rapportant à la sécurité et à la santé des travailleurs relevant de la compétence fédérale. De ce nombre, 41 enquêtes firent suite à des plaintes reçues de travailleurs qui considéraient que soit leur santé était menacée ou que soit les conditions existantes de travail pouvaient constituer un danger imminent.

Le programme national du contrôle des poussières dans les industries céréalières occasionna 13 relevés techniques effectués en plus de ceux reliés à l'exposition au bruit et à des substances toxiques.

Conformément au règlement ou à la norme du Conseil du Trésor, les entreprises fédérales ainsi que les ministères nous ont signalé un total de 5 388 accidents rapportables selon le règlement: 3 097 provenaient des ministères, dont 1 587 des Postes canadiennes et 2 291 des entreprises assujetties au Code canadien du travail, Partie IV.

De ce nombre, à cause de la gravité ou du potentiel de gravité, ou encore à cause de la fréquence du même type d'accident dans la même entreprise ou le même ministère, 72 cas furent enquêtés afin de prévenir d'autres accidents semblables. Parmi les cas enquêtés, quatre (4) furent des accidents mortels, soit deux (2) dans l'industrie de l'arrimage, un (1) dans le transport sur rail et un (1) dans le transport routier.

Accidents de travail et réparation d'accidents de travail

Des contrôles de la sécurité professionnelle furent effectués à Parcs Canada et à Radio-Canada.

Enfin, pour le contrôle des conditions de sécurité et d'hygiène, 202 inspections des lieux de travail furent complétées avec les relances nécessaires.

Relations en matière d'emploi

Au cours de l'année financière 1978-1979, un total de 8 201 accidents de travail, entraînant des frais, furent rapportés à Travail Canada. Pendant cette même période, le montant total des déboursés d'indemnisation s'est élevé à \$4 798 573.53.

A cet égard, nous avons d'abord procédé à une identification d'experts en qualité de vie au travail. Ensuite, nous avons bâti un réseau de communication et, finalement, nous avons procédé à la diffusion de renseignements pertinents, soit par des visites et entrevues personnelles, soit à l'aide de colloques ou séminaires sur le sujet ou soit par notre participation à des congrès ou journées d'études.

16.	Paragraphe 4(4) du règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest	- Permis	-
17.	Loi sur les justes salaires et les heures de travail - Permis		58
18.	Article 37 - Autorisations		-
19.	Nombre de barèmes de conditions de travail		1 169
20.	Nombre de liste de justes taux de salaire		417
21.	Nombre de zones où il y a eu enquête		13
	Nombre d'employeurs contactés		503
	Nombre d'employés touchés		7 534
22.	Partie IV - Plaintes		30
	Nombre d'infractions		17
23.	Inspections prévues - Partie IV		127
	Nombre d'infractions		62
24.	Partie IV - Enquêtes sur les accidents		12
	Nombre d'infractions		6
25.	Nombre d'inspections concernant la durée du travail		8 521
	Nombre d'infractions		382
26.	Partie IV - Permis concernant la durée du travail		23
27.	Nombre de demandes d'indemnisation d'accident		6 554
	Montant global		-
28.	Article 29.1 - Permis		-

Total

	364	1. Partie III - Inspections
	11 420,02	Montant recouvré
	253	Nombre d'employés touchés
	62	Nombre d'infractions
2.	149	Partie III - Plaintes
	21 903,75	Montant recouvré
	57	Nombre d'employés touchés
	81	Nombre d'infractions
3.	278	Justes salaires - Inspections et plaintes
	45 734,51	Montant recouvré
	46	Nombre d'entrepreneurs touchés
	279	Nombre d'employés touchés
4.	6	Paragraphe 33(1) - Permis
5.	4	Paragraphe 33(5) - Rapports regus
	8 598	Nombre d'employés touchés
	38 624	Nombre d'heures de travail dépassant le maximum
6.	280	Paragraphe 34(2) - Rapports regus
	11 186	Nombre d'employés touchés
	99 775,75	Nombre d'heures de travail dépassant le maximum
7.	-	Alinéa 51(1)a) - Avis regus
	-	Nombre d'employés touchés
8.	1	Alinéa 51(1)b) - Autorisations
	36	Nombre d'employés touchés
9.	-	Paragraphe 68(2) - Ordres
10.	1	Article 4 du Règlement - Autorisations
	(préposés au débblément de la neige)	Catégorie d'employés touchés
11.	-	Article 5 du Règlement - Avis regus
	-	Nombre d'employés touchés
2.	-	Article 11 du Règlement - Ordres
13.	1	Article 14 du Règlement - Autorisations
	1	Nombre d'employés touchés
14.	-	Paragraphe 15(a) du Règlement - Avis regus
	-	Nombre d'employés touchés
15.	2	Article 16 du Règlement - Autorisations
Total		

La région de l'Atlantique fournit ses services à partir des bureaux suivants: le bureau de Fredericton qui dessert le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Edouard; le bureau d'Halifax, qui dessert la Nouvelle-Écosse; le bureau de Saint-Jean, qui dessert Terre-Neuve et le Labrador; le bureau de Sydney qui, en application du règlement relatif à la sécurité dans les Mines de charbon (SDCB), s'occupe des questions de sécurité et d'hygiène dans les mines de charbon exploitées par la Société de développement du Cap-Breton; et, enfin, le bureau régional situé à Moncton (N.-B.) qui remplit un rôle de coordination.

Au cours de l'année financière 1978-1979, le personnel régional s'est occupé de bien des activités, au nombre desquelles il convient de souligner les questions de sécurité et d'hygiène du travail, les enquêtes sur les plaintes, les inspections relatives aux accidents du travail, les études techniques de sécurité et les initiatives en matière d'éducation. En particulier, il a continué à s'occuper d'un programme visant à réduire le niveau des poussières dans les silos à grain et d'un programme ayant pour but de répandre le port du casque de sécurité dans les installations portuaires de l'Atlantique. Il a accordé une attention importante et soutenue aux problèmes sérieux de sécurité que continuent à poser les conditions de travail dans les mines de charbon du Cap-Breton et a consacré d'importantes ressources à l'amélioration des normes en matière d'emploi.

Le Ministère continue à encourager le recours régulier à la consultation ouvrière-patronale pour améliorer les relations du travail. Sur demande, il accorde son appui à la création de mécanismes de consultation ouvrière-patronale et il vient périodiquement en aide aux comités déjà établis.

Suite à l'explosion survenue à la Mine no 26 (DEVCO) à Glace Bay, en Nouvelle-Écosse, qui a fait 12 morts, une commission a été mise sur pied pour enquêter sur cet accident et recommander des mesures à prendre pour empêcher que pareille catastrophe ne se reproduise.

Le Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique, financé jusqu'à présent par le ministère de l'Expansion économique régionale, le sera dorénavant au moyen de subventions accordées au Congrès du Travail du Canada dans le cadre du Programme d'éducation syndicale de Travail Canada. Le Conseil régional du Centre d'études syndicales du CTC, au sein duquel la région de l'Atlantique de Travail Canada est représentée, est en train d'analyser les besoins, en matière d'éducation syndicale, des syndicats affiliés au CTC. Au cours de l'exercice, cinq syndicats indépendants ont bénéficié dans la région de subventions d'éducation syndicale totalisant \$19 942.

Voici quelques statistiques sur les activités de la région durant l'année financières 1978-1979:

Services opérationnels

Un nouveau programme de manuels et de directives a été mis en oeuvre afin de doter le Ministère d'un mode plus officiel et normalisé de diffusion de toutes ses politiques administratives.

De nouvelles règles administratives relatives à la comptabilité et au contrôle des biens attribués à des programmes, à des directions ou à des particuliers au sein du Ministère ont été élaborées et mises en pratique; elles ont pour but de réduire les pertes au minimum et d'assurer une meilleure utilisation de tout le matériel et de tous les accessoires.

Onze anciens films ont été retirés de la bibliothèque nationale des relations industrielles et cinq nouveaux ajoutés; on a examiné la possibilité d'ajouter onze films de la série "Société nouvelle" au fonds de la CNRI grâce à un accord spécial avec l'ONF.

Plusieurs reportages photographiques ont été réalisés en vue de la production de montages audio-visuels par la Direction.

Exposition canadienne nationale, Toronto.

Foire des Chevaliers de Colomb, Rivière-du-Loup.

Congrès des agents de sécurité régionaux, Toronto.

Congrès canadien de la sécurité, Halifax.

Conférence annuelle de l'Association canadienne du personnel, Ottawa.

Conférence régionale de l'Association canadienne du personnel, Toronto.

Celle-ci a été effectuée, à l'occasion, le reportage photographique de certains événements au Ministère.

Huit conférences ministérielles et deux réunions au Centre des conférences ont été enregistrées par les soins de la Direction.

Un système magnétoscopique d'enregistrement et de reproduction sur cassette a été ajouté au matériel du service audio-visuel.

Bien que des programmes faisant suite aux campagnes de publicité de l'année précédente aient été élaborés et financièrement évalués, la Direction a dû, en raison des restrictions budgétaires du gouvernement, se contenter de faire de la publicité à l'occasion de la fête du Canada et pour diverses publications annuelles du travail. Pour les mêmes raisons, la Gazette du Travail et The Labour Gazette ont cessé de paraître en décembre 1978, ce qui a été grandement déploré et critiqué dans le public. La publication Le Travail - Actualité, que le Ministère faisait parvenir sur demande à certaines personnes, dont les députés, a également cessé de paraître.

La sous-section du traitement de la copie a modernisé son installation afin d'accroître son rendement, fournir un travail de meilleure qualité et réduire le temps d'exécution.

La Division de la gestion des documents a continué d'assurer le programme de centralisation des dossiers à l'administration centrale et d'aider les bureaux régionaux à mettre sur pied des systèmes de classification des dossiers concernant les nouveaux programmes. La division s'est vu confier la responsabilité administrative courante de la vérification et de la mise à jour des banques de données du Ministère.

canadienne de maintenance des céréales, etc. Des conférences de presse spéciales ont été organisées dans le cas de certains conflits syndicaux-patronaux comme ceux du transport aérien, du transport maritime et des services postaux.

La Direction a également produit une série de documents d'information et convoqué une conférence de presse nationale sur le Bill C-8. L'adoption de ce projet de loi a entraîné quantité de demandes de renseignements de la part du public et des médias, auxquelles un service spécial a été chargé de répondre. La Direction a préparé de la documentation sur le Centre d'information sur la négociation collective et le Centre d'hygiène et de sécurité au travail, tous deux de création récente.

A la demande du ministère des Affaires extérieures, la Direction a organisé des séminaires dirigés par son personnel et des entrevues avec des représentants de Travail Canada à l'intention de dirigeants syndicaux, de journalistes et d'étudiants en relations industrielles de l'étranger.

La revue de presse à l'intention des chroniqueurs du travail, qui regroupe des articles commentés sur les affaires du travail, a cette année encore été bien accueillie par les journalistes du milieu.

La Direction a continué à publier OPUS et OPUS EXTRA et a s'occuper de l'édition de la plupart des principales publications du Ministère, comme la Revue de la négociation collective, Vie au travail, etc.

A la demande du Bureau du Conseil privé, la Direction a chargé un agent d'étudier sur place les systèmes d'information des gouvernements de l'Alberta et du Manitoba et un deuxième, ceux du Nouveau-Brunswick. Des rapports à ce sujet ont été présentés et l'on a étudié la possibilité d'appliquer les recommandations visant l'amélioration des échanges d'information entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

Un représentant de la Direction a visité des silos à grain dans le Nord de l'Ontario et en Saskatchewan dans le but de réaliser une documentation publicitaire pour le Programme de surveillance de la santé et du milieu.

La Direction a resserré ses contacts avec le Conseil privé, le Centre d'information sur l'unité canadienne et la nouvelle direction des communications du Conseil des ministres au développement économique. Un représentant de la Direction a fait partie d'un groupe de travail du Comité interministériel des communications chargé d'élaborer des lignes directrices pour la promotion de la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral pour les jeunes.

Le service de l'audio-visuel a terminé deux volets d'un programme de formation concernant la sécurité à bord des navires de charge pour le compte de la Upper Lakes Shipping de Toronto, sept montages audio-visuels de 5 minutes pour accompagner les expositions du Ministère, de même qu'un programme d'orientation et une brochure pour la Direction du personnel.

En collaboration avec l'Office national du film et la société Morton Parker Films, la Direction a produit un film en couleurs de 52 minutes sur la procédure de grief, intitulé "The Case of Barbara Parsons". Le service de l'audio-visuel a également tiré, des films de l'incendie du silo à grain à Burrard Inlet, un film d'une demi-heure à l'intention des agents de sécurité, qui doit également être distribué par l'intermédiaire de la Cinéma-thèque nationale des relations industrielles.

La Direction a examiné, avec des représentants de l'ONF, quatre scénarios qui lui ont été spontanément proposés, en vue d'une éventuelle production dans le cadre du programme de films du Ministère.

Elle a monté des expositions ou présenté de la documentation lors des occasions suivantes:

Relations publiques

surtout. En outre, les agents d'administration de l'Administration centrale ont commencé à jouer de plus d'autonomie concernant la gestion des budgets et les dépenses. Par suite de ces changements, la Direction des finances a dû se réorganiser et concentrer maintenant ses efforts sur l'administration de systèmes de contrôle financier et sur son rôle d'analyste et de conseiller pour les questions financières, tant à l'Administration centrale que dans les régions.

C'est dans le cadre de ses nouvelles fonctions que la Direction a été appelée, lorsque le gouvernement a imposé des contraintes budgétaires l'an dernier, à recommander à la gestion supérieure du Ministère des façons de réduire les dépenses.

Dans le cadre de la réorganisation du Ministère, la Direction a commencé par améliorer ses services et sa liaison avec les autres services du Ministère. En procédant à une nouvelle répartition des responsabilités, elle a sensiblement contribué à façonner l'image tant externe qu'interne du Ministère.

La Direction a rédigé et distribué toute une gamme de documentation dont des documents d'information, des discours du Ministre et de hauts fonctionnaires du Ministère, des brochures et des dépliants. En outre, elle a produit, dans la série de ses publications sur les affaires du travail, un glossaire des termes des relations industrielles qui accompagne une précédente publication intitulée "Ce que vous avez toujours voulu savoir sur le travail". Ces deux publications sont

La Direction a également mis au point, après avoir consulté les organismes centraux, un système complet de vérification interne, qui a été approuvé par la gestion supérieure. Ce service est directement comptable au sous-ministre.

L'application de la loi sur l'indemnisation des employés de l'État a imposé à la Direction un surcroît de travail. A cet effet, elle a entrepris une importante étude dans le but de s'assurer qu'un système approprié de contrôle était mis en place. Les premières recommandations de l'étude, qui concernent la décentralisation des responsabilités vers les bureaux régionaux, ont déjà été appliquées. La Direction négocie actuellement, avec la collaboration des bureaux régionaux, des ententes avec les commissions provinciales des accidents du travail, pour donner un caractère officiel aux relations qu'elle entretient déjà avec ces organismes.

encore très en demande chez les étudiants et enseignants d'écoles secondaires de tout le pays. La Direction a également collaboré à d'autres publications du Ministère par l'intermédiaire de ses services de rédaction et de correction. L'un de ses rédacteurs a fait partie, pendant deux mois, au ministère des Finances, d'un groupe de travail chargé d'examiner les questions et politiques concernant le revenu des retraités au Canada.

Le calendrier des activités destinées aux médias était assez chargé. Des conférences ont eu lieu à Ottawa, Toronto, Calgary, Montréal et d'autres grandes villes au sujet de diverses activités du Ministère, tels les subventions à l'éducation syndicale, le rapport de la Commission d'enquête Bairstow, l'Association

de Conseil du Trésor concernant l'admission de l'application de quinze nouvelles conventions collectives.

Le nouveau projet de Loi C-12 portant sur les avantages supplémentaires de retraite a été expliqué à plusieurs employés et a fait partie d'une session d'information pour les agents d'administration.

Division des langues officielles

En 1978-1979, la Division a surtout travaillé à la mise au point du plan des langues officielles du Ministère. Le plan, qui a reçu l'aval du Conseil du Trésor au début de 1979, constitue le

Traitement des données

Les systèmes mis en place l'année dernière sont le Système intégré d'enquêtes sur les salaires pour l'Enquête de 1978 sur les salaires et conditions de travail; l'étude sur l'indice des taux de salaire en rapport avec les données salariales concernant la période allant de 1973 à 1977 et une enquête sur les congés d'étude, dans le cadre d'une étude spéciale sur les congés d'étude. Un système automatisé d'information sur l'ensemble fédéral a été mis au point à l'intention des bureaux régionaux afin d'améliorer la tenue des dossiers concernant les entreprises

Finances

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, le rôle de la Direction des finances a considérablement changé. Des

document clé sur lequel reposent les efforts que déploie le Ministère pour se conformer pleinement à la Loi sur les langues officielles, à la Résolution parlementaire de 1973 ainsi qu'aux politiques en matière de langues officielles promulguées par le Conseil du Trésor en octobre 1977. La Division doit aussi donner suite aux recommandations pendantes de l'étude spéciale du Commissaire aux langues officielles.

Dans le cadre des activités dont elle est chargée par le plan, la Division a mis au point la politique du Ministère en matière de langues officielles, mis en oeuvre un programme d'information destiné à mettre tous les employés au courant de la politique et coordonné la ré-identification linguistique de tous les postes du Ministère.

relevant de la compétence du Ministère. On prévoit que ce système pourra être utilisé au milieu de 1979.

La première étape de la Base de données sur les conventions collectives qui a regroupé les données existantes des conventions collectives et des négociations collectives, est maintenant terminée; la deuxième étape, les travaux d'analyse et d'élaboration en fonction des nouveaux besoins en matière d'extraction et de rapports, est prévue pour 1979-1980.

responsabilités financières ont été confiées aux régions et l'Administration centrale a assumé un contrôle fonctionnel

Division des relations de travail et de la rémunération

Classification, rémunération et organisation

chargé de l'administration des procédures de réduction des effectifs que le Ministère a mises en oeuvre dans le cadre des mesures d'austérité budgétaire. La Section et les employés touchés ont eu beaucoup de succès dans la recherche de nouveaux emplois. Sur 45 employés déclarés excédentaires, seulement huit ont été effectivement mis à pied.

La Section travaille en étroite collaboration avec le Conseil du Trésor à la conversion du Groupe des Services Informationnels (CS) et du Groupe des économistes, des sociologues et des statisticiens (ES). Une fois ce travail terminé, il y aura relative interministérielle et intragroupe des postes du Ministère classés dans ces groupes.

Le Conseil du Trésor a fait état dans ses rapports de vérification de novembre 1976 et dans le rapport sur la Région de la capitale nationale et le reste du pays (1978) de situations administratives insatisfaisantes dans le système de classification du Ministère. La correction de ces anomalies a considérablement augmenté la charge de travail de la section, qui a toutefois établi et maintenu un délai d'exécution de trois jours pour les demandes ordinaires de classification. De plus, des mesures initiales de réexamen de la classification doivent être prises dans les sept jours suivant l'identification d'un problème. La Section a approuvé et distribué aux gestionnaires des directives modifiées incorporant certains changements que le Conseil du Trésor a apportés au système de classification. Par suite d'un examen des dossiers de classification, il est devenu

Relations de travail, rémunération et avantages sociaux

nécessaire de procéder, au cours des dix-huit mois qui viennent, à des examens périodiques de chaque programme et de chaque sous-section. Enfin, la section a terminé le nouveau système de numérotation des postes et le recueil des organigrammes certifiés et pris des mesures correctives dans le cas des postes mal classifiés.

Pendant l'année qui vient de s'écouler, deux cours sur les Relations de travail et l'intention des gestionnaires et des agents d'administration ont été dispensés à l'administration centrale à Ottawa. Trois sessions de "Follow-up" ont été données dans les régions de l'Atlantique, du Centre et des Montagnes.

A cause des mises en disponibilité occasionnées par les coupures budgétaires, le comité de consultation syndicale-patronale s'est réuni à trois occasions. De plus, deux réunions eurent lieu pour discuter du programme d'aide aux employés et de la politique de réaffectation.

Les employés qui ont été identifiés comme étant excédentaires furent convoqués à deux réunions d'information afin de les mettre au courant des possibilités existant pour eux.

La section a participé à de nombreuses réunions portant sur les modalités de réduction des effectifs et a été largement impliquée dans l'équipe chargée de rédiger les descriptions de tâches des agents des affaires du travail. Ceci a entraîné des déplacements dans toutes les régions. Vers la fin de l'année une nouvelle procédure de grief mise au point par le comité national mixte a été implantée dans le Ministère par l'agent de liaison ministériel.

Au cours de l'année, l'unité de Rémunération et avantages sociaux a participé à la mise en oeuvre de la nouvelle politique

Politique et services administratifs

Personnel

Division des ressources humaines

La Division des ressources humaines se compose d'un groupe pluridisciplinaire d'experts en matière de personnel chargés de la planification, du recrutement, de la formation et du perfectionnement des ressources humaines du Ministère. Elle se subdivise en trois sections distinctes: planification des ressources humaines; dotation; formation, éducation et perfectionnement.

La Section de la planification des ressources humaines offre aux gestionnaires avis et conseils sur l'utilisation optimale et l'efficacité des ressources humaines mises à leur disposition. C'est dans le cadre de ce mandat qu'elle a réexaminé et révisé le programme récemment mis en place d'appréciation et d'évaluation du rendement des employés, organisés à l'intention des gestionnaires des ateliers sur l'évaluation des employés et, en collaboration avec la Section de la formation, de l'éducation et du perfectionnement, mis en place un nouveau système de détermination des besoins en formation et perfectionnement fondée sur une analyse des évaluations des employés.

En août 1978, la responsabilité du Programme d'égalité des chances a été confiée à la Section de la planification. C'est pourquoi les activités liées à l'égalité d'accès à l'emploi des femmes, des handicapés et des autochtones font maintenant partie du plan global de

Gestion du personnel du Ministère et sont réexaminées en même temps que lui. Quelques activités, comme les ateliers de promotion professionnelle, n'étaient pas prévues dans le plan global de gestion du personnel, mais cadraient avec lui.

La Section de l'éducation, de la formation et du perfectionnement a continué de se charger de l'inscription des employés du Ministère aux cours, séminaires, conférences et cours de langues. Elle a pris de nouvelles mesures pour déterminer les besoins en formation et pour intégrer au cycle budgétaire la planification des moyens nécessaires à la satisfaction de ces besoins. De plus, elle a inscrit un employé nommé par le Ministère au Programme des cours et affectations de perfectionnement et un autre au Programme de haute direction du Collège de la défense nationale. Elle a également entrepris des travaux préliminaires en vue de la mise au point et de la création d'un programme de perfectionnement destiné expressément aux agents des affaires du travail. Enfin, elle a mis la dernière main à un programme d'orientation destiné à informer les nouveaux employés de la mission du Ministère ainsi que de leur rôle à cet égard.

La Section de la dotation a continué de faire face à une charge de travail très lourde causée en partie par "l'effet de domino" déclenché, l'an dernier, par la réorganisation et la décentralisation du Ministère. Elle a vu sa charge de travail augmenter encore plus lorsque, à la fin de l'été et pendant l'automne, elle a dû se

Relations provinciales

La Direction des relations provinciales, créée récemment, a pour mission de promouvoir une liaison efficace entre le

Division des normes internationales

La Division des normes du travail a assuré la participation du gouvernement canadien à la formulation par l'OIT de nouvelles normes internationales du travail et elle a poursuivi son travail concernant l'application au Canada des normes de l'OIT. Elle a préparé la position du Canada relative à des conventions et recommandations nouvelles ou révisées concernant l'administration du travail, les relations de travail dans la fonction publique, la protection des dockers contre les accidents et la protection des droits concernant la durée du travail et les périodes de repos dans les transports routiers. Le document a d'abord été soumis à l'examen des sous-ministres du Travail lors de leur neuvième réunion annuelle sur les questions de l'OIT et a ensuite été aménagé sous forme d'instructions destinées à la délégation du gouvernement canadien à la 64^e session de la Conférence internationale du travail.

Le gouvernement fédéral et les provinces dans le domaine du travail et d'assurer la coordination de ces rapports.

La Division a établi un comité inter-ministériel chargé de préparer, en liaison avec les provinces et des organisations d'employeurs et de travailleurs, la réponse du gouvernement canadien à un questionnaire de l'OIT intitulé "Travailleurs âgés: travail et retraite". Elle a rédigé à l'intention de l'OIT des rapports sur l'application au Canada de sept conventions ratifiées et d'une convention non ratifiée. Elle a publié un rapport intitulé "Le Canada et le code international du travail", qui indique dans quelle mesure les diverses administrations canadiennes se conforment à l'heure actuelle aux conventions de l'OIT.

Elle a effectué une étude approfondie de 24 conventions de l'OIT ayant une application générale au Canada en vue de déterminer le degré de conformité de l'administration fédérale à chacune de ces conventions. Elle a rédigé un rapport sur les dispositions des nouveaux instruments adoptés lors des 59^e et 60^e sessions de la Conférence internationale du travail, rapport qui a été déposé au Parlement.

La Direction est également chargée de l'organisation, de l'administration et du fonctionnement général des programmes de formation à l'intention de boursiers parrainés par l'OIT et d'autres stagiaires

Service international d'information

Le Service international d'information a coordonné les travaux des trois conseils du travail qui sont en poste à Bruxelles, Londres et Washington. Il a étudié et diffusé des renseignements sur la situation sociale et ouvrière dans d'autres pays et, en vue de leur diffusion à l'étranger, il a transmis aux conseillers des renseignements sur le Canada.

Le conseiller en poste à Bruxelles, qui est membre de la Mission auprès de la Communauté économique européenne, a fait connaître la situation qui existait dans les États membres de cette organisation; le conseiller en poste à Londres, celle qui existait au Royaume-Uni, en Irlande et en Suède, et le conseiller en poste à Washington, celle qui existait aux États-Unis. Dans l'exercice de leurs fonctions, les conseillers du travail ont assisté, en qualité d'observateurs ou de représentants du Canada, à différentes réunions et conférences comme celles de l'OIT, de l'OCDE et de la CEE, ainsi qu'à divers congrès syndicaux nationaux et internationaux, et ils ont rendu compte de leur présence à ces manifestations; ils ont eu des entretiens avec des ministres, de hauts fonctionnaires et d'autres personnes engagées dans le domaine du travail; ils ont établi des rapports sur des événements importants se rattachant au monde du Canada et ailleurs, ont permis au Ministère de se tenir au courant de l'évolution des affaires du travail à l'étranger. Le Service a aussi accordé son aide à des

genres ont été établis.

venus d'outre-mer en vertu de programmes bilatéraux de formation. Au cours de l'année, une douzaine de programmes de ce

groupes de délégués des gouvernements, employés et travailleurs canadiens en mission officielle à l'étranger ainsi qu'à des groupes de délégués étrangers en

visite officielle au Canada.

Parmi les activités de l'OCDE qui ont principalement retenu l'attention du Ministère, il convient de mentionner la Commission de la main-d'œuvre et des affaires sociales et, spécialement, le Groupe de travail sur les relations industrielles. Ce groupe de travail, au sein duquel le Canada est représenté, avait pour mission de préparer la conférence de l'OCDE qui a eu lieu à Washington en juillet 1978 sur le thème "La négociation collective et les politiques gouvernementales". Le Service avait pour tâche de rédiger le rapport national du Canada pour cette conférence et de coordonner le travail de la délégation canadienne composée de représentants de Travail Canada, d'autres ministères fédéraux, de gouvernements provinciaux, ainsi que du monde des affaires et du travail.

Le Service s'est également occupé de préparer les réponses à un questionnaire de l'OIT intitulé "Les effets des multinationales sur l'emploi", tâche qu'il a accomplie en collaboration avec les représentants d'autres ministères auprès du Comité interministériel de la politique de l'investissement international, comité au sein duquel le Ministère est représenté par la Direction des relations internationales.

Relations internationales et provinciales

Le Programme des relations internationales et provinciales coordonne la participation du Canada aux travaux de l'Organisation internationale du travail, cherche à faire mieux comprendre les politiques en matière de travail et les programmes de relations industrielles d'autres pays aux fins de l'élaboration des politiques au Canada et travaille à favoriser et à coordonner les relations fédérales-provinciales dans le domaine du travail.

Les agents du programme ont organisé la neuvième réunion des sous-ministres fédéral et provinciaux du Travail pour l'examen de questions concernant l'OIT, qui s'est tenue à Hull en avril 1978 sous la présidence du sous-ministre du Travail

Relations internationales

La Direction des relations internationales a la responsabilité permanente d'assurer la participation tripartite du Canada aux activités de l'OIT ainsi qu'à celles d'autres organisations internationales.

Au cours de la dernière année, la Direction a coordonné la participation du Canada à la 64^e session de la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en juin 1978 et au cours de laquelle on a adopté les instruments suivants: la convention 150 et la recommandation 158 sur l'administration du travail, ainsi que la convention 151 et la recommandation 159 sur les relations de travail dans la fonction publique.

La Direction a coordonné la participation du Canada à nombre d'autres réunions et colloques techniques internationaux dans le domaine du travail, de même que les mesures complémentaires requises par la

du Canada. Les participants ont discuté des principales questions à l'ordre du jour de la 64^e session de la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en juin 1978.

Le programme assure aussi le secrétariat de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), qui regroupe les ministres fédéral et provinciaux du Travail et sert de véhicule pour l'échange de vues et d'expériences dans le domaine du travail. L'Association a tenu sa 37^e réunion annuelle à St. Andrews (N.-B.) en septembre 1978. Les comités de l'ACALO ont participé à divers travaux tout au long de l'année.

présence canadienne à ces rencontres, dont la 10^e session de la Commission des textiles de l'OIT, la deuxième réunion technique tripartite de l'OIT pour les industries des aliments et des boissons, et la réunion consultative tripartite de l'OIT sur le travail de nuit.

En liaison avec les ministères et organismes compétents, la Direction s'est occupée de préparer la position du Canada sur les propositions budgétaires et autres questions examinées lors de quatre sessions du conseil d'administration du BIT, la 206^e et la 207^e en mai et juin 1978, la 208^e en novembre 1978 et la 209^e en février 1979.

La Direction a également préparé les réponses à donner aux demandes de renseignements de l'OIT concernant une gamme étendue de sujets se rapportant aux affaires du travail.

Tableau 4

Loi sur l'indemnisation des marins marchands : résumé statistique

Sociétés	Nombre	de	de	transports	maritime	assurées	(approx.)	employés	indemnisation	d'indemnisation	recues	Cas d'indemnisation	pour	invalidité	temporaire	Cas d'indemnisation	pour	invalidité	permanente	Accidents mortels
1974-1975	23	1 600	31	14	3	1														
1975-1976	21	1 500	31	13	2	1														
1976-1977	20	1 425	43	19	1	0														
1977-1978	18	1 300	15	3	2	0														
1978-1979	13	1 000	12	5	1	0														

A. Ministères de la Fonction publique

Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État:

indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Frais d'indemnisation versés en 1978-1979	Part des frais d'administration pour l'année 1978	Province	Total ²
Terre-Neuve	\$ 214 549,80	\$ 235 525,38	
Ile-du-Prince-Édouard	83 204,54	95 055,54	
Nouvelle-Écosse (Fed.)	778 624,34	865 160,34	
Nouvelle-Écosse - Société de développement du			
Cap-Breton	4 532 945,14	566 764,00	5 099 709,14
Nouvelle-Écosse - Anciens cas de silicose	352 757,28	-	352 757,28
Nouveau-Brunswick	291 145,33	71 493,27	362 638,60
Québec	4 094 451,29	845 000,00	4 939 451,29
Ontario	4 603 269,53	1 126 683,11	5 729 952,64
Manitoba	231 076,34	67 593,61	298 669,95
Saskatchewan	877 137,55	140 252,00	1 017 389,55
Alberta ³	1 204 510,06	146 600,00	1 351 110,06
Colombie-Britannique	1 071 087,44	475 246,30	1 546 333,74
Versements à l'égard des employés embauchés			
sur place à l'extérieur du Canada	2 111,46	-	2 111,46
Total	\$18 336 870,10	\$3 558 994,87	\$21 895 864,97

Estimation des frais

²Y compris les indemnités versées à la suite de demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois

³Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon

Tableau 1

Demandes d'indemnisation par province et catégorie en 1978-1979

Province	Blessures			Blessures entraînant invalidité			Demandes rejetées	Total
	Premiers soins	Soins médicaux	Indemnité- sation	Congés pour blessures	Incapacité permanente	Décès		
Terre-Neuve	-	211	30	166	-	-	14	421
Ile-du-Prince-Édouard	-	74	7	67	-	-	0	148
Nouvelle-Écosse	-	2 020	2 055	976	23	14	74	5 162
Nouveau-Brunswick	-	557	25	371	2	1	24	980
Québec	-	2 557	355	4 753	47	1	91	7 804
Ontario	-	4 065	281	4 046	-	7	22	8 421
Manitoba	-	504	135	415	-	-	7	1 061
Saskatchewan	-	550	243	364	-	-	5	1 162
Alberta	-	969	106	1 211	2	-	25	2 313
Colombie-Britannique	-	1 478	151	1 615	3	1	150	3 398
Yukon	-	82	8	19	-	-	5	114
Territoires du Nord-Ouest	-	150	43	32	1	1	6	233
A l'étranger	-	4	1	2	-	-	0	7
TOTAL	-	13 221	3 440	14 037	78	25	423	31 224 ³

¹ Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité² y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton³ Exclut les demandes dans le cadre de programmes spéciaux

création d'emploi du gouvernement fédéral lorsque la Commission provinciale des accidents du travail ne peut leur offrir cette protection. Au cours de l'exercice, le Ministère a ainsi assuré les employés des programmes Canada au travail, Jeunesse Canada, Compagnie des travailleurs d'été, PACLE et Extension des services de main-d'oeuvre. Les frais assumés au titre des réclamations présentées au nom de ces employés sont recouvrés auprès des ministères qui paraissent les programmes.

Indemnisation des détenus

La Division applique pour le compte du ministère du Solliciteur général les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers. Ce régime d'indemnisation en cas d'accident prévoit pour les détenus des pénitenciers fédéraux des indemnités similaires à celles des accidentés du travail. Au cours de l'exercice, 28 détenus ont présenté des demandes d'indemnité en vertu de ce nouveau régime. Le projet d'assortir le régime d'un règlement d'application est actuellement à l'étude et plusieurs réunions ont eu lieu entre représentants des pénitenciers et agents de la Division en vue de la rédaction d'un règlement qui sera soumis à l'approbation du gouverneur en conseil.

Indemnisation des marins marchands

La Loi sur l'indemnisation des marins marchands assure les accidents du travail, les marins employés à bord des navires immatriculés au Canada ou affrétés par une personne qui réside au Canada ou qui y a son principal lieu d'affaires, lorsque ces navires sont affectés au commerce dans un voyage de long cours ou un voyage de cabotage. Elle ne s'applique pas aux marins qui sont protégés par une

Loi provinciale sur les accidents du travail ou par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.

La Loi est appliquée par une commission composée de trois hauts fonctionnaires nommés par le gouverneur en conseil. Le chef de la Division de la réparation des accidents fait office de secrétaire de la commission.

Des 12 demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice cinq ont été approuvées pour invalidité totale temporaire, une pour invalidité partielle permanente et les six autres ont été rejetées parce que le marin blessé était employé sur un navire immatriculé à l'extérieur du Canada, parce qu'il avait droit aux indemnités prévues par une loi provinciale sur les accidents du travail ou parce qu'il avait perdu moins de trois jours de salaire.

Les veuves de 22 marins décédés des suites d'accidents du travail et trois enfants à charge ont reçu des pensions supplémentaires du Fonds du revenu consolidé. Voir au Tableau 4 le résumé statistique des demandes reçues en vertu de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands au cours des cinq dernières années. Les tableaux statistiques suivants figurent en annexe:

1. Répartition des demandes d'indemnisation par province et par catégorie
2. Montant brut des indemnités versées et frais d'administration
3. Répartition des demandes d'indemnisation par employeur
4. Résumé statistique des demandes reçues en vertu de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands au cours des cinq dernières années

Le Conseil du Trésor a autorisé Travail Canada à assurer contre les accidents du travail les personnes qui sont employées dans le cadre de projets spéciaux de

Projets spéciaux

Dans le cadre de la régionalisation progressive des activités de subrogation, la région des Montagnes et celle du Centre ont pris cette fonction en charge le 1er janvier 1979 et les autres régions devraient faire de même au cours du prochain exercice.

Au cours de l'exercice, les bureaux régionaux ont transmis à l'Administration centrale 1 067 cas mettant en cause une tierce partie. De plus, 606 dossiers ont été reportés de l'exercice précédent; 247 cas ont été réglés, 131 ont été transférés au ministère de la Justice et 326 dossiers étaient encore ouverts à la fin de l'exercice. Les sommes recouvrées de tierces parties se sont élevées à \$228 225 et représentaient le règlement de 247 réclamations.

Leurs demandes. L'Administration liée au règlement de employés ainsi que la partie des frais montant des indemnités versées à leurs Lot, remboursent à Travail Canada le dont les employés sont assujettis à la La plupart des sociétés de la Couronne pour l'expansion des exportations et à l'Administration du pipe-line du Nord. L'État prévoit l'indemnisation, en cas d'accident du travail, des employés de la fonction publique fédérale et de la plupart des sociétés de la Couronne. Elle s'applique à 121 ministères et organismes et, au cours de l'exercice, son champ d'application a été étendu à la Société pour l'expansion des exportations et à l'Administration du pipe-line du Nord. L'application de la Loi sur l'indemnité- sation des marins marchands et du Programme d'indemnisation des détenus.

Au cours de l'année, la décentralisation du traitement des demandes d'indemnisation a pris fin par suite de la prise en charge de cette fonction par le bureau régional des Grands Lacs le 1er juin 1978. L'Administration centrale continuera, en collaboration avec les régions, à planifier et à améliorer le système d'indemnisation des fonctionnaires fédéraux victimes

Division de la réparation des accidents

Les risques qui menacent la santé des travailleurs de l'industrie aéronautique exposés à l'action corrosive des fluides utilisés dans les machines hydrauliques; l'efficacité des appareils de détection automatique des gaz dangereux pouvant se répandre dans les trous d'homme.

Les risques qui menacent la sécurité des personnes travaillant dans un silo à grain dont la charpente est affaiblie par suite de la détérioration des fondations;

La Division a continué d'offrir des services de consultation techniques sur un grand nombre de sujets, et en particulier sur

Code canadien de l'électricité

Coulisseaux de sécurité, appareils servant à faire descendre des personnes et cordes d'assurance

Plates-formes élévatrices

Code de sécurité pour les monte-homme

Émetteurs radiophoniques fonctionnant à l'électricité

Services de consultation technique

Enquêtes sur l'hygiène industrielle

La Division a offert une aide technique importante aux bureaux régionaux à l'occasion de douze enquêtes sur l'hygiène industrielle, dont trois enquêtes sur le bruit, trois sur les gaz de soudure et quatre sur la poussière de grain.

Protection des voies respiratoires

La Division a lancé un programme touchant les appareils de protection des voies respiratoires, grâce auquel le Ministère sera beaucoup plus en mesure de veiller à ce qu'il soit tenu compte des besoins des employés en fait d'appareils respiratoires appropriés lorsqu'ils sont tenus de travailler dans des endroits contaminés. Cette initiative devrait donner lieu à l'établissement de normes techniques permettant d'évaluer l'efficacité des appareils de protection des voies respiratoires et de donner aux employeurs, aux employés et aux agents du Ministère une formation appropriée en ce qui concerne la sélection de l'équipement de protection convenant au type d'endroit contaminé où le travail doit être effectué.

La Division a établi, et distribuera sur demande, une liste d'environ 400 appareils de protection des voies respiratoires jugés acceptables par Travail Canada et disponibles sur le marché canadien.

Codes et règlements concernant la sécurité dans les mines et activités connexes

En collaboration avec la Commission de Justice selon lequel la Partie IV du Code canadien du travail s'applique aux questions courantes de sécurité et de santé au travail, la Division a rédigé des règlements concernant l'hygiène et la sécurité

Normes techniques

La Division a joué un rôle de premier plan en ce qui concerne la formation aux opérations de sauvetage dans les mines canadiennes et la définition des attributions d'un comité canadien des opérations de sauvetage dans les mines. Par suite de l'explosion survenue à la houillère no 26 à Glace Bay en février, la Commission d'enquête Elfstrom a été mise sur pied et des experts de la Division en matière de sécurité minière ont été dépêchés sur les lieux du sinistre.

La Division a continué d'apporter des modifications au Règlement du Canada sur la sécurité et l'hygiène du travail afin d'y inclure des dispositions applicables aux mines de charbon et elle a poursuivi la rédaction de codes canadiens concernant la pratique de la sécurité dans les mines en vue d'y traiter de pratiques recommandées dont il n'est pas fait mention dans les règlements.

La Division a continué de participer avec des administrations provinciales et d'autres parties intéressées à l'élaboration et au maintien de normes faisant l'objet d'un accord général à l'échelle du pays et ayant des répercussions importantes sur l'hygiène et la sécurité au travail. À cet égard, il convient de mentionner les travaux suivants :

Code de sécurité pour les appareils élévateurs

Code de la construction et de l'inspection des chaudières et récepteurs sous pression

Fumigation des navires

A la demande de la Garde côtière canadienne, des agents de la Division ont participé à l'élaboration de lignes directrices concernant la fumigation non nocive des cargaisons de navires.

Conversion au système métrique

La Division a coordonné le programme de conversion au système métrique au sein du Ministère. La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail utilise le système métrique depuis juillet 1978.

Statistique

La Division a amélioré et mis à jour le système utilisé pour l'emménagement et l'extraction des données relatives aux accidents mortels du travail dans l'ensemble du pays.

Elle a rédigé à l'intention du Comité de sécurité de l'ACALO un rapport sur la situation du Programme national de statistiques auquel Statistique Canada avait mis fin. Dans son étude, la Division s'est penchée sur la possibilité d'appliquer diverses propositions visant au maintien du programme et sur les frais que cela

Laboratoire d'hygiène industrielle

Division des services techniques

Le contrôleur général du Canada ayant demandé que chaque ministère procède à l'évaluation périodique de ses programmes, la Division a établi les méthodes d'évaluation et les consignes d'information visant les activités de la Direction. Elle a aussi mis sur pied une procédure pour évaluer individuellement les projets entrepris par la Direction.

Évaluation des programmes

Elle a soumis des exemplaires de son rapport à l'examen du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Travail Canada possède maintenant un laboratoire d'hygiène industrielle situé dans des locaux bien à lui et non plus dans des locaux loués. Grâce à ce laboratoire pourvu de l'appareillage requis et d'un personnel technique qualifié, le Ministère est en mesure de faire exécuter rapidement et d'une manière fiable les analyses et les enquêtes sur l'hygiène industrielle qui lui sont demandées par le monde du travail et de l'industrie.

Au cours de l'exercice, le laboratoire a publié une cinquantaine de rapports consécutifs, dans la plupart des cas, à des enquêtes effectuées dans les cinq régions et destinées principalement à évaluer les dangers que posent pour la santé des travailleurs les silos à grain, les ateliers de réparation de matériel ferroviaire, les aéroports et les installations de radiodiffusion.

Révision des règlements

La Division a révisé le Règlement du Canada sur les mesures d'hygiène et a soumis le texte révisé à l'examen du ministère de la Justice.

En raison des changements effectués en ce qui concerne les exigences relatives aux inspections, la Division a révisé le Règlement sur la sécurité des chaudières et des récepteurs soumis à une pression interne ainsi que le Règlement sur les appareils de levage, et elle a soumis les textes révisés à l'approbation du Conseil privé. En vertu du nouveau règlement, l'employeur doit s'assurer que l'appareil visé est inspecté par une personne qualifiée et est déclaré sans danger pour l'usage auquel il est destiné.

Extension de l'application de la Partie IV

La Division a rédigé des documents énonçant dans leurs grandes lignes des propositions visant à étendre l'application de la Partie IV du Code à tous les travailleurs régis par la législation fédérale.

De plus, certains de ses agents ont participé à la révision des règlements de la Commission canadienne des transports; ce travail a pour but d'établir pour le personnel exploitant des sociétés ferroviaires des normes de sécurité et d'hygiène qui correspondent à celles qui sont exigées en vertu de la Partie IV du Code.

Protection contre les radiations

La Division a rédigé des lignes directrices énumérant les niveaux de radiations auxquels un employé peut être exposé dans son milieu de travail et qui seraient considérées comme constituant un danger

Amiante

La Division a rédigé un document de synthèse dans lequel elle recommande les mesures à prendre pour améliorer l'étiquetage des substances dangereuses, étant donné que la pratique actuelle en matière d'étiquetage laisse à désirer, ainsi qu'en font foi plusieurs accidents survenus récemment dans des établissements industriels. L'Association canadienne de normalisation et le Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail de l'ACALO étudient eux aussi ce problème afin de lui trouver des solutions qui pourraient s'appliquer à l'échelle du pays.

Étiquetage des substances dangereuses

La Division a analysé diverses conventions de l'OIT relatives à la sécurité, rédigé des documents énonçant la position de Travail Canada en la matière et transmis ces documents à la Direction des relations internationales et provinciales.

Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Elle a préparé à l'intention du personnel régional un guide concernant la détection des radiations et elle a formulé des recommandations touchant divers appareils de détections des radiations.

Des agents de la Division ont participé aux travaux d'un groupe interministériel chargé de rédiger un document présentant la position du Canada en ce qui concerne l'utilisation non dangereuse de l'amiante. Ce document qu'on est en train de mettre au point, doit être présenté à la Communauté économique européenne lors de sa prochaine réunion en juin 1979.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine regroupe les efforts du gouvernement fédéral pour que les femmes jouissent, sur le marché du travail, de chances et d'un

Sécurité et hygiène du travail

La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail a mis l'accent sur l'élaboration de normes et de programmes nationaux, la rédaction de modifications législatives et de révisions aux règlements, la clarification de la responsabilité en ce qui concerne la protection des employés en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail, et la prestation

Division de la recherche et de l'établissement des programmes

Comité d'hygiène et de sécurité et Droit de refuser de travailler

La Division a préparé le matériel de formation et d'information qu'utilisent les agents des affaires du travail lorsqu'il s'agit d'établir et d'évaluer des comités d'hygiène et de sécurité. Elle a établi les taux de fréquence des accidents du travail à l'intention des régions pour leur permettre de fixer les priorités lorsqu'il s'agit de désigner les entreprises ou l'établissement d'un comité peut se révéler nécessaire. Elle a rédigé des notes explicatives et des documents d'information à l'intention des agents des affaires du travail, des employeurs et des employés en ce qui concerne le droit de refuser de travailler en cas de danger imminent et les dispositions de la

Hygiène et sécurité professionnelle dans l'industrie céréalière

La Division a rédigé des directives supplémentaires concernant le contrôle de la poussière en suspension dans l'air dans les silos primaires. Elle a révisé les formulaires ayant trait au programme de surveillance de la santé afin de simplifier les exigences relatives à la collecte des données et de permettre le recours à l'information pour le traitement de l'information.

Partie IV du Code. Elle a aussi rédigé un guide destiné à aider les agents des affaires du travail à soumettre à l'examen du Conseil canadien des relations du travail des cas de refus de travailler.

de services de soutien technique pour des activités régionales comme les enquêtes sur l'hygiène au travail. De plus, elle a parachevé la décentralisation du traitement des demandes d'indemnités pour des accidents du travail et a entrepris le processus de régionalisation des activités de subrogation.

statut égaux à ceux de leurs collègues masculins. En plus de faire des recherches, de conseiller et d'informer, le Bureau publie annuellement la revue "Les femmes dans la population active", qui tient le public au courant de la situation de la main-d'oeuvre féminine au Canada.

Conditions de travail

des travaux sur la divulgation de renseignements aux fins de négociations collectives, la participation aux bénéfices et le coactionnariat ouvrier, l'absentéisme, les critères d'évaluation du changement organisationnel et, enfin, la formation et l'expérience des gestionnaires dans les domaines du personnel et des relations industrielles au Canada. Pour appuyer les programmes de la Direction, la Division a collaboré à des publications sur la QVT et à l'élaboration de

La Direction des conditions de travail s'occupe principalement de questions qui relèvent de la Partie III (Normes du travail) du Code canadien du travail, comme la durée du travail, les jours

Révision et évaluation

La Division de la révision et de l'évaluation a pour fonction de donner des conseils sur les programmes et politiques existants et de les évaluer continuellement à la lumière des changements dans les secteurs public et privé; au besoin, elle recommande des changements.

Au cours de l'année, la Division s'est occupée de projets spéciaux concernant la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et le Règlement du Canada sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles. Elle a également participé aux activités de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, qui regroupe des représentants des ministères fédéral et provinciaux du Travail.

Recherche et élaboration

féries, les congés de maladie et le salaire minimum. Afin de mener à bien son mandat, la Direction est divisée en trois éléments.

modèles pour l'évaluation des programmes d'éducation syndicale et de qualité de la vie au travail. Un répertoire des projets de recherche en relations industrielles entrepris au Canada en 1976 et en 1977 a été publié. La prochaine édition comprendra les projets entrepris au cours des années civiles 1978 et 1979.

La Division de la recherche et de l'élaboration constitue un centre de planification qui détermine et recommande les démarches à entreprendre vis-à-vis des programmes et politiques qui concernent les conditions du travail. Au cours de l'année, cette division a effectué des travaux concernant les congés de maladie et les travailleurs handicapés, une enquête sur la durée du travail et les budgets-temps au Canada et sur les politiques de l'OIT et de l'OCDE sur les travailleurs âgés.

La Division a également rédigé une brochure intitulée "Les normes du travail et vous", qui explique les dispositions de la Partie III du Code canadien du Travail.

Pour faciliter l'élaboration de politiques, la Division a, entre autres, effectué des recherches sur les indicateurs en relations industrielles, le précompte obligatoirement, les droits de négociation des pêcheurs commerciaux, la croissance des syndicats et la politique publique au Canada, et l'enseignement des relations industrielles dans les universités canadiennes. Elle a aussi commencé

La Division de la recherche est chargée d'étudier les relations industrielles dans tout le pays et d'effectuer des recherches pour la Direction et le Ministère.

Recherche

Par ailleurs, le Ministère ontarien du Travail a récemment mis sur pied un centre de la QVT et le gouvernement du Québec a accordé son appui aux initiatives d'amélioration de la qualité de la vie au travail dans son récent Livre Blanc sur la culture. Travail Canada désire établir, par le biais de son programme de QVT, des relations de travail étroites et mutuellement profitables avec d'autres organismes gouvernementaux et établissements oeuvrant dans le domaine.

La réaction générale aux activités de promotion et autres de la section a été encourageante. À mesure que le public connaît mieux la QVT, il s'y intéresse davantage; des syndicats, des associations professionnelles et des universités faisant partie du réseau de la QVT ont mis sur pied divers projets de QVT et beaucoup d'autres organismes explorent actuellement les possibilités de ce régime.

Les possibilités de ce régime. Les possibilités de ce régime.

La section de la QVT est dotée d'un modeste budget de subvention qui a été utilisé pour encourager et promouvoir l'éducation et la recherche en matière de QVT. Des bourses ont été octroyées à des représentants syndicaux, des experts-conseils et des spécialistes en éducation pour leur permettre d'assister à des

projets de QVT au Canada et ailleurs. Rapports de recherches et des études de articles d'un intérêt plus général, des la QVT proprement dite, on y trouve des tion au travail. Outre des articles sur s'intéressent à la QVT et à son application entre tous les Canadiens qui 1978, doit servir de moyen de communauté premier numéro a été distribué en décembre les informer. Cette publication, dont un oeuvrant dans le domaine de la QVT et de d'un plus grand nombre de personnes pour but de promouvoir la participation intitulée "QVT: la scène canadienne", a Une nouvelle publication trimestrielle

Pour établir un réseau canadien de QVT, la Direction a cherché à savoir quelles personnes au Canada connaissaient en profondeur la QVT. Elle a ensuite paré deux importantes conférences, l'une dans l'Est du Canada et l'autre dans l'Ouest, auxquelles quelque 80 spécialistes ont échangé des renseignements et établi des contacts personnels avec des personnes d'autres parties du Canada également intéressées à la QVT.

Projets de QVT sont en préparation. un régime de QVT et l'évaluation des bénéfices, le rôle des surveillants dans publications sur la participation aux l'intérieur des organisations. D'autres tion des notions et techniques de la QVT à et les contrôles nécessaires à l'application son application", porte sur les méthodes deuxième, intitulée "La QVT: l'idée et déjà parus dans la Gazette du Travail. La pleine évolution", comprend des articles s'intitule: "S'adapter à un monde en

QVT, en insistant sur la restructuration des organisations, des systèmes de surveillance des employés et du travail et sur l'amélioration du milieu de travail. Tout comme l'an passé, la Direction a continué

- à mieux faire connaître au public les notions de QVT en matière de changement organisationnel et la manière dont ce régime pourrait augmenter la satisfaction de l'employé au travail et l'efficacité de l'organisation;

- à mettre sur pied un réseau canadien d'experts-conseils en QVT, de gestionnaires et de représentants syndicaux ayant une connaissance approfondie des principes et techniques de la QVT; et

- à appuyer et à diriger des conférences, des séminaires, des ateliers, des projets de restructuration du travail et des recherches dans les domaines de la QVT.

La Direction s'y est prise de diverses façons pour promouvoir la QVT dans le public: son activité la plus importante à cet égard est une série de cinq films d'une demi-heure sur la qualité de la vie au travail au Canada, produite conjointement par le Institute of Public Affairs de l'université Dalhousie et le réseau de télévision de la société Radio-Canada dans les Maritimes, avec l'aide financière et technique de Travail Canada. Radio-Canada a présenté les films dans la plupart des régions du Canada et on peut les emprunter, sur bandes magnétoscopiques, aux bureaux régionaux du Ministère.

En 1978, la Direction a également produit et distribué deux publications sur les principes et les pratiques de la qualité de la vie au travail. La première, qui

42 syndicats indépendants représentant 343 661 travailleurs, qui ont reçu une subvention en 1977-1978. Ce rapport indique qu'un total de 750 jours ont été consacrés à des activités d'éducation syndicale telles que des conférences, des cours, des séminaires et des ateliers. Les 11 250 participants à ces activités étaient des délégués syndicaux, des négociateurs, d'éventuels négociateurs, des dirigeants de sections locales et des syndiqués. Les sujets les plus fréquemment traités étaient le processus de la négociation collective, la formation des délégués syndicaux et des représentants, l'histoire et la structure du mouvement syndical, les questions sociales et économiques touchant les syndicats et le milieu dans lequel ils évoluent et, enfin, l'administration des programmes syndicaux de sécurité sociale. La Direction prépare, pour 1980, une évaluation complète de tous les projets réalisés par les centrales syndicales et les syndicats indépendants depuis le début du programme, en juillet 1977.

Qualité de la vie au travail (QVT)

Le programme de QVT de Travail Canada a été officiellement lancé en décembre 1977. Une petite section de la QVT a alors été établie au sein de la Direction des relations en matière d'emploi dans le but de promouvoir les valeurs de la QVT d'une façon directe auprès des entreprises canadiennes et d'une façon indirecte par le biais des établissements d'enseignement et des associations d'employés et d'employeurs.

Depuis sa création, la section s'est occupée activement de promouvoir les conditions favorisant les expériences de

Relations en matière d'emploi

La Direction des relations en matière d'emploi conçoit des politiques et des programmes destinés à améliorer les relations syndicales-patronales et la qualité de la vie au travail. Elle effectue également des recherches sur les politiques qui s'appliquent à des aspects délicats de ces

Éducation syndicale

Le Programme d'aide financière à l'éducation syndicale faisait partie du programme en 14 points d'initiatives post-contrôle annoncé par le Ministère en 1976. Sa principale raison d'être est d'aider financièrement les syndicats canadiens légalement constitués à élaborer et à promouvoir des activités qui permettront aux dirigeants syndicaux actuels et futurs d'acquiescer les connaissances et de développer les aptitudes nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs responsabilités syndicales.

Quatre centrales syndicales ont signé des contrats avec le Ministère, aux termes desquels elles reçoivent, chaque trimestre, des fonds pour élaborer des programmes d'éducation syndicale à l'intention de leurs dirigeants et de leurs membres. Toutes ces ententes expirent en juin 1982 et prévoient l'indexation des subventions des la deuxième année. Voici la liste des subventions accordées en 1978-1979 à chacune des centrales, le montant comprenant l'indexation lorsqu'il y a lieu.

Congrès du Travail du Canada	\$2 300 000
Confédération des syndicats nationaux	170 560
Conférence canadienne des camionneurs	79 950
Centrale des syndicats démocratiques	25 500

syndicale.

La Direction s'emploie activement à élaborer des méthodes d'évaluation des programmes. Elle a mis au point, après avoir consulté des spécialistes en éducation, des syndicats et des centrales syndicales, des méthodes d'évaluation et un questionnaire sur des projets subventionnés dans le cadre du Programme ministériel d'aide financière à l'éducation syndicale. Elle a compilé, à partir des réponses reçues, des renseignements sur les projets des

\$15 840.

Au cours de l'année, le Ministère a également reçu de 47 syndicats indépendants des demandes d'aide financière pour des programmes d'éducation applicables à un effectif total de 445 834 membres. Les subventions, qui totalisent \$278 111 étaient accordées à raison d'un maximum de 65 cents par membre et calculées en fonction des effectifs dûment reconnus du syndicat au moment de la demande. Le Ministère s'est également occupé, au cours de l'année 1978-1979, de dix demandes de bourse pour des syndiqués, totalisant

travail.

relations, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du domaine législatif, et elle est responsable de l'application des initiatives du Ministère en matière d'éducation syndicale et de qualité de la vie au

principales fonctions. La méthodologie a été étudiée plus tard dans l'année et des améliorations ont été apportées à la

Sous-section de planification du Centre d'information sur la négociation collective

Une fois établi, le Centre d'information sur la négociation collective doit donner aux parties aux négociations collectives des informations actuelles et exactes sur l'économie et la rémunération. À cet effet, une sous-section de planification du Centre d'information sur la négociation collective a été établie et s'occupe des détails législatifs et administratifs essentiels au fonctionnement du Centre.

Au cours de l'année financière 1978-1979, le principal projet a été la publication de Sources d'information sur la négociation collective et sa distribution à 3 500 usagers au Canada. Il s'agit d'un guide des sources de données sur le travail au Canada qui englobe la rémunération, les indicateurs économiques, les services de bibliothèque et les questions fédérales de relations de travail.

Il y a eu aussi l'application du programme de communication annonçant le Centre. Des brochures décrivant le rôle et les fonctions du Centre ont été distribuées en grand nombre et une série de séminaires et de réunions ont été organisées dans tout le pays à l'intention des usagers futurs et des producteurs de données, afin de déterminer les besoins et les moyens de répondre à ces besoins.

validité des mesures à utiliser dans les prochains rapports annuels sur la performance de la bibliothèque.

La sous-section de planification a également terminé la conception et la mise en pratique du système de gestion de la base de données qui permettra de retrouver rapidement les renseignements reçus par les usagers sur les négociations collectives, par exemple, des données sur les taux de salaire d'une occupation particulière. Alors que l'étape de la planification se prolongera au cours de la prochaine année financière, les usagers peuvent déjà présenter des demandes de renseignements et le personnel a répondu à approximativement 800 demandes durant la deuxième moitié de l'année 1978-1979. Pour fonctionner à plein, le Centre doit être une société de la Couronne dirigée par un conseil d'administration. Ce conseil demeurera restreint, au maximum 13 membres y compris le président, pour faciliter la prise de décisions efficaces et le contrôle. Cinq membres représentant les syndicats et cinq membres représentant les employeurs seront choisis par Travail Canada en consultation avec leurs organismes représentatifs. Les autres sièges seront occupés par des représentants d'organismes gouvernementaux de production de données et le président en sera le sous-ministre du Travail. Le conseil sera chargé de déterminer l'orientation générale et les priorités du Centre.

La bibliothèque fournit une gamme étendue de services au Ministère et met ses ressources à la disposition d'autres bibliothèques du gouvernement, de l'industrie et des universités, des bibliothèques publiques, des étudiants, enseignants et chercheurs. Sa collection porte sur les relations industrielles, l'économie, les normes de travail, la sécurité et l'hygiène du travail, l'égalité des chances au travail, la négociation collective, l'égalité de rémunération, la démocratie industrielle, la qualité de la vie au travail, les changements technologiques et l'éducation syndicale. Elle comprend une collection étendue de revues en relations industrielles et en économie, de délibérations des syndicats, de communications sur le travail et de rapports annuels. Les publications du Bureau international du travail en représentent une partie importante. La bibliothèque possède aussi une collection unique de documents sur l'histoire des syndicats au Canada.

En novembre 1978, la bibliothèque a ajouté une nouvelle dimension à ses activités en dotant ses services de référence d'une capacité de recherche documentaire par ordinateur. Elle utilise environ 12 bases de données dans divers domaines pour compléter ses ressources. À mesure que de nouvelles bases de données sont créées, elle en évalue l'utilité pour son service de documentation. Parallèlement, elle suit la mise au point d'une base de données pour le partage d'information par le Comité of Industrial Relations Librarians. La bibliothèque continue d'indexer et de résumer des articles de périodiques canadiens en vue de leur inclusion dans la base de données.

Finalement, la bibliothèque a préparé un rapport intitulé Mesures de la performance de la Division de la bibliothèque, 1976-77 et 1977-78 en coopération avec la Section des systèmes de rapports de gestion des Services centraux d'analyse afin de mesurer l'efficacité et l'efficacité de ses

La bibliothèque a également été invitée à participer à un système coopératif en ligne de gestion de bibliothèques que mettent au point la Bibliothèque nationale du Canada et l'Institut canadien de l'information scientifique et technique. La première étape du système facilitera le catalogage en ligne en commun des bibliothèques. Le système lui-même doit éventuellement être étendu à toutes les fonctions principales d'une bibliothèque. La bibliothèque de Travail Canada, après des entretiens préliminaires avec la Bibliothèque nationale, s'est dite intéressée à participer à fond au projet et continue de suivre de près l'évolution de l'étape concernant le catalogage en ligne.

De façon plus particulière, la bibliothèque distribue le Bulletin de la bibliothèque hebdomadaire, qui indique les récentes acquisitions et les articles courants de périodiques indexés par sujet, aux usagers du Ministère et de l'extérieur, y compris aux autres bibliothèques intéressées. Table des matières, qui paraît deux fois par mois, passe en revue le contenu des récents numéros des principales revues en relations industrielles et en économie. La bibliothèque a continué à microfilmer certains documents canadiens sur le travail dans le cadre de son programme régulier de préservation de cette documentation en une collection unique.

au travail. La Division a préparé un document sur la législation relative aux relations de travail et aux normes d'emploi dans le cadre de l'harmonisation de la législation ouvrière, ainsi que des diagrammes sur les niveaux de bruit maximum permis par la législation relative à la sécurité.

La Division a participé à la rédaction de divers rapports destinés à l'Organisation internationale du travail et fait des recherches pour le compte des groupes de travail ministériels sur la Partie III et la Partie V du Code canadien du travail, ainsi que sur les remises tarifaires en cas de grève.

remplacées par Répertoire de la législation du travail, circulaire mensuelle signalant les modifications apportées aux lois. Un document intitulé Faits saillants de la législation du travail 1977-1978 a été préparé pour la réunion annuelle de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) et une série continue sur la législation a paru dans La Gazette du Travail en 1978. La Division a également contribué à d'autres publications gouvernementales.

Des recherches spéciales ont été effectuées sur la législation en matière de "droit au travail", sur le changement technologique et sur la législation en matière de retour

La Direction de l'analyse économique assume des fonctions de consultation et de recherche pour le ministère dans le domaine de l'économie, et particulièrement de l'économie touchant le travail. Elle étudie l'influence des facteurs et tendances de l'économie sur les activités du Ministère et effectue des études à court et à moyen termes dans le domaine des politiques. La Direction organise aussi des séances d'information sur un grand nombre de questions économiques et analyse les tendances économiques en général et celles qui se rapportent à la rémunération et à la productivité en particulier. Elle travaille en collaboration avec d'autres secteurs fonctionnels du Ministère et ses agents font partie de comités et groupes de travail interministériels afin que les programmes et politiques d'ordre économique reflètent les intérêts et objectifs de Travail Canada.

En 1978-1979, on a entrepris l'examen du Programme de prestations d'aide à l'adaptation pour déterminer dans quelle mesure il répondait aux besoins et des propositions ont été formulées en vue de le consolider. Les agents de la Direction ont

Analyse de la législation

La division de l'analyse de la législation fournit des services de recherche, d'analyse et de ressources relativement à la législation ouvrière qui a trait aux relations industrielles, aux normes d'emploi, à la sécurité et à l'hygiène du travail et à l'indemnisation des accidents du travail. Ces services sont fournis par l'intermédiaire d'un programme de publications régulières, d'études spéciales et de réponses aux demandes de renseignements.

représente Travail Canada au sein de plusieurs groupes de travail et comités, y compris du Comité interministériel sur le développement de l'emploi, du groupe chargé d'étudier les politiques en matière de pension, du groupe lié aux négociations commerciales multilatérales et du groupe de travail sur l'analyse structurelle à moyen terme. Un agent de la Direction a été temporairement affecté à l'enquête amorcée sur l'industrie de l'automobile pour prêter son concours aux recherches. Les travaux relatifs aux effets sociaux et économiques du salaire minimum se sont poursuivis. Des recherches ont été entreprises sur l'indexation des salaires et sur la quantification des dispositions d'indemnité de vie chère dans les grandes conventions collectives. La Direction a commencé à étudier les tendances nouvelles dans le monde du travail, en examinant les taux de participation de la population active et en réunissant des données sur les tendances de la durée brute et nette du travail. Pendant l'année, bon nombre de séances d'information et d'analyses ont porté sur des questions de politique économique et de conditions économiques.

Les publications régulières comprennent la Revue de la législation, le Répertoire des lois relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail au Canada et les Normes du travail au Canada. Un document qui paraît occasionnellement, Législation relative aux accidents du travail au Canada et le dernier numéro de Les droits de l'homme au Canada ont également paru en 1978. Des Notes sur la législation ont été publiées à quatre occasions et ont par la suite été

Par suite des restrictions financières imposées par le gouvernement en août 1978, la Division a mis fin à ses travaux concernant les organisations de travailleurs. Toutefois, l'édition de 1978 de Organisations de travailleurs au Canada, dont l'information avait déjà été recueillie, a pu être publiée. Il s'agit d'un rapport contenant des données statistiques sur les organisations de travailleurs, par affiliation, type et taille. Il contient aussi un répertoire des différents syndicats ainsi que des données sur leurs membres, les noms et adresses des dirigeants, la répartition des sections locales ou sous-sectionales par province, les noms de leurs

Division des organisations de travailleurs et des conflits du travail

La Division a également effectué une enquête sur les congés d'études et les pratiques de formation et de perfectionnement au Canada pour le compte de la Commission d'enquête sur les congés-éducation et la productivité. Cette enquête par correspondance visant un échantillon relativement réduit de 3 400 établissements et pour la première fois produisait des données complètes sur la question au Canada. Les résultats ont été soumis à la Commission à la fin de l'année financière.

Vu que le gouvernement cherche en général à réduire la paperasserie requise des employeurs, une étude interne a étudié la façon de procéder à cet égard sans préjudice des données fournies aux principaux usagers. On a par la suite commencé à réduire le nombre des catégories occupant l'usage possible des techniques d'échantillonnage.

La Division continuera à conserver à la disposition du public des exemplaires des déclarations des syndicats reçues de la Statistique Canada en vertu de la Loi sur les déclarations de syndicats ouvriers. Ces rapports mentionnent le nom et l'adresse du syndicat, les dispositions de ses statuts, donnent des renseignements sur les dirigeants et sur certains employés, ainsi que sur les sections locales (y compris la raison des tuteiles), et indiquent le nom et l'adresse de chaque employeur ou association d'employeurs avec lesquelles le syndicat a signé une convention collective.

À la fin de l'année, le rapport de 1978 sur les Grèves et Lock-out au Canada était en bonne voie. Il renferme des statistiques sur le nombre des grèves, des travailleurs en cause et des jours-hommes perdus, ainsi qu'une liste de tous les arrêts de travail mettant en cause 100 personnes ou plus. Des bulletins mensuels sur les Arrêts de travail ont fourni des données actuelles sur les grèves et lock-out.

En 1978, 1 058 grèves et lock-out ont été signalées, mettant en cause 401 688 travailleurs et 7 392 820 jours-hommes. Le temps perdu en 1978 représentait 0,34 p. 100 du temps de travail estimatif, soit 0,15 p. 100 plus qu'en 1977. Des arrêts de travail en 1978, 70 relevaient de la compétence fédérale, ont mis en cause 55 376 travailleurs et fait perdre 766 260 jours-hommes, soit 10 p. 100 de tout le temps perdu au cours de l'année.

conventions assorties ou non d'une clause d'indemnité de vie chère. Cette publication renferme aussi une table des changements des niveaux des taux de base moyens dans toutes les grandes conventions, compte tenu des changements différenciés des conventions en vigueur et des effets des nouvelles conventions. L'augmentation annuelle moyenne des taux de base dans les grandes conventions au cours de l'année civile 1978 était de 6,9 p. 100, comparativement à 7,7 p. 100 en 1977 et 10,2 p. 100 en 1976.

La deuxième publication, Augmentations des taux de salaire de base, donne des distributions de fréquence des changements constatés dans les importantes conventions, en pourcentage et en cents l'heure.

Les dispositions des conventions collectives relevant de la compétence fédérale et de toutes les autres conventions du pays couvrant 500 employés ou plus sont codées en vue de leur traitement et conservation par ordinateur. Ces conventions font partie d'une collection de 9 000 conventions collectives conservées par la Division. A également paru le rapport intitulé Dispositions de grandes conventions collectives concernant les employés dans certaines industries de transports, communications, commerce, services d'utilité et autres entreprises au Canada, 1978.

A la fin de l'année, le Calendrier de 1979 d'expiration des conventions collectives est sorti. Il contient une liste des principales conventions (couvrant 500 employés ou plus) et de bon nombre de conventions de l'industrie de la construction devant expirer en 1979.

Dans le cadre de l'entente de coopération conclue avec le ministre ontarien du Travail, le rapport mensuel sur les Collectives Bargaining Settlements in Ontario, qui donne des renseignements sur les principales conditions de règlement dans les conventions concernant 200 employés ou plus, a continué à paraître.

Division des enquêtes

La Division des enquêtes effectue une enquête annuelle sur les salaires et conditions de travail de tous les établissements au Canada comptant 20 employés ou plus, à l'exception de l'industrie de la construction et de plusieurs industries primaires. Elle recueille des données sur les salaires et traitements d'environ 100 occupations se retrouvant dans plusieurs industries et de 700 occupations propres à une industrie. Ces données paraissent sous forme de brochures distinctes concernant un certain nombre de grands centres et sous forme d'une brochure concernant tout le Canada. Ces rapports, qui comportent aussi des renseignements sur la durée courante du travail, portent le titre général de Taux de salaires, traitements et heures de travail et peuvent être achetés d'Approvisionnement et Services. On peut obtenir des données relatives aux collectivités qui ne figurent pas dans les rapports publiés en s'adressant à la Division.

Le rapport intitulé Les conditions de travail dans l'industrie canadienne contiennent des données qui ne concernent pas les salaires et qui sont tirées de l'enquête susmentionnée. Il se divise en trois parties, soit employés de bureau, employés hors bureau et autres. Les conditions de travail étudiées en 1978 sont les heures de travail, les jours fériés payés, les vacances payées, les congés spéciaux pour le soin d'un enfant à la charge de l'employé, des dispositions ou des installations pour le soin d'enfants et le pourcentage d'employés couverts par une convention collective. L'information est présentée par province et par industrie.

Données sur le travail

5. La sous-section des systèmes de rapports de gestion conçoit et met en pratique des systèmes de rapports de

gestion d'une base de données. Quand il fonctionnera normalement, le Centre aidera les parties aux négociations collectives à réunir et disséminer des données objectives sur l'économie et sur la rémunération.

La Direction des données sur le travail produit des données se rapportant au travail pour l'élaboration des politiques, les recherches et la détermination des traitements. Ces données sont requises par divers usagers gouvernementaux et non gouvernementaux. Au Travail Canada et dans d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral, elles servent à déterminer les tendances de l'économie et à élaborer des politiques fédérales; les gouvernements provinciaux ont besoin de données détaillées sur le travail à des fins particulières et dans certains cas, la Direction fournit aux provinces des données tirées de ses enquêtes ou utilise des données tirées des enquêtes provinciales. Ces ententes fournissent aux provinces et aux autres usagers les données

La Division de la négociation collective suit les importantes négociations collectives (qui visent 500 employés ou plus, à l'exclusion de l'industrie de la construction). Au cours de l'année civile 1978, 675 règlements ont été enregistrés, comparativement à 567 au cours de l'année précédente. À la fin de 1978, 287 négociations étaient en cours. Les faits

Division de la négociation collective

géographiques détaillées dont ils ont besoin sans accroître la tâche de participants aux enquêtes. Les syndicats et les entreprises sont d'importants usagers, particulièrement ce qui concerne la négociation collective et la détermination des traitements dans les secteurs non syndiqués. Bon nombre de demandes proviennent du public, d'organismes de recherche et d'organisations internationales, dont l'Organisation internationale du travail. La Direction est divisée en trois groupes qui appliquent des programmes distincts d' données: la Division de la négociation collective, la Division des enquêtes et la Division des organisations de travailleur et des conflits de travail.

salariants de ces grandes conventions paraissent mensuellement dans la Revue de la négociation collective.

Deux publications trimestrielles (accumulées d'une récapitulation annuelle fournissent des données sur les augmentations des taux de base résultant de grandes conventions. L'évolution du salaire dans le cadre des grandes conventions collectives contient des données statistiques sur l'augmentation moyenne du niveau des taux de base dans le

gestion qui aident les gestionnaires d'Elaboration des programmes et de Opérations centrales à augmenter l'efficacité et l'efficience de leur opérations. La sous-section cherche aussi à améliorer les échanges d'information et la coordination dans tout ce secteur et avec d'autre secteurs du Ministère.

Elaboration des programmes et opérations centrales

Cabinet du sous-ministre adjoint

Le sous-ministre adjoint est chargé de la planification et de l'élaboration de programmes nationaux compatibles avec la politique, les objectifs et le mandat de Travail Canada, ainsi que de certains services opérationnels qu'on retrouve partout à l'administration centrale. Les directions comprises dans le programme sont : Sécurité et hygiène du travail,

Services centraux d'analyse

Les Services centraux d'analyse (SCA) établissent et maintiennent un service d'analyses professionnelles dans les domaines de l'économie et de la législation du travail, produisent des données concernant la main-d'œuvre, fournissent des services de bibliothèque et d'information connexes et conçoivent et mettent en pratique des systèmes de rapports de gestion. De plus, la sous-section de planification du Centre d'information sur la négociation collective y est rattachée.

La Direction des données sur le travail produit des données se rapportant au travail pour les besoins d'élaboration de politiques, de recherche et de détermination des traitements des syndicats, de la gestion, d'autres organismes du gouvernement, du grand public, d'organismes de recherche et d'organismes internationaux.

La Direction des services de bibliothèque et d'information fournit des services spécialisés de bibliothèque dans le domaine des affaires du travail au Ministère et aux établissements, organismes et particuliers du Canada,

4.

La sous-section de planification du Centre d'information sur la négociation collective établit les fondements des opérations du Centre, notamment établit des contacts et organise des consultations avec les usagers possibles, qu'il s'agisse de syndicats, d'entreprises ou de gouvernements, détermine les besoins, sources et lacunes en information et met au point un système de

3.

La Direction de l'analyse économique fournit des services d'analyse et de consultation dans le domaine de l'économie en général et se rapportant au travail, pour que le Ministère comprenne et prévoie plus facilement l'influence des facteurs et tendances économiques sur ses activités.

4.

La Direction de l'analyse économique fournit des services d'analyse économique de façon à rendre plus accessibles les connaissances et à faciliter les recherches. Elle fournit aussi des rapports sur les situations, tendances et anomalies de la législation fédérale et provinciale pour que les nouvelles lois soient adoptées et les lois en vigueur modifiées en connaissance de cause.

Relations en matière d'emploi, Conditions de travail, Bureau de la main-d'œuvre féminine et, relevant des Services centraux d'analyse, Analyse économique, Données du travail, la Bibliothèque, Analyse de la législation et la sous-section de planification du Centre d'information sur la négociation collective.

Les Services d'arbitrage organisent et font des recherches constantes en matière de législation, de cas, de politiques et de pratiques relatives au travail et s'occupent notamment d'évaluer les études menées par d'autres organismes et associations tant privées que gouvernementaux, concernant le processus d'arbitrage des griefs au Canada, particulièrement dans le secteur privé.

Les conventions collectives régies par la Partie V (Relations Industrielles) du Code canadien du travail doivent, en vertu de l'article 155, renfermer une disposition visant le règlement définitif sans arrêt de travail, par l'arbitrage ou autrement, de tous les différends concernant leur interprétation, application, administration ou prétendue violation. L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage consiste à traiter les demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage que le Ministère reçoit des parties régies par le Code canadien du travail qui ne peuvent s'entendre à cet égard. La Direction étudie ces demandes, réunit tous les renseignements nécessaires et recommande les mesures appropriées au Ministère. Elle doit s'occuper d'établir des procédures pour les nominations et de veiller à l'application des dispositions du Code sur l'arbitrage des griefs.

Au cours de l'année, le Ministère s'est vu demander à 62 reprises de nommer des arbitres uniques et des présidents de conseils d'arbitrage. Des nominations ont été effectuées dans 46 cas. Dans les autres cas, la demande a été retirée ou les services d'arbitrage ont aidé les parties en litige à régler leur différend.

Le 1er septembre 1978, la Direction s'est vu confier la responsabilité des demandes écrites de nomination d'arbitres par le Ministère relatives à des plaintes déposées en vertu des dispositions sur le congédiement injuste de la Division V.7 de la Partie III du Code canadien du travail. A quelques exceptions près, tous les employés qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada et qui ne sont membres d'aucun groupe d'employés régi par une convention collective, c'est-à-dire qui ne sont pas syndiqués, peuvent se prévaloir de ces dispositions. Les employés admis-

sibles ont le droit de porter plainte pour congédiement injuste et, en dernier recours, de se prévaloir de l'arbitrage indépendant.

Du 1er septembre 1978 au 31 mars 1979, le Ministère a reçu huit demandes de nomination d'arbitre et effectué six nominations. La Direction tient à jour un registre et un index systématique de toutes les sentences rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées au Ministère. Les Parties et arbitres peuvent obtenir les sentences qui les intéressent.

Le Ministère a mis sur pied une importante banque de données regroupant toutes les sentences arbitrales fédérales qui ont été déposées par les arbitres et les parties à l'arbitrage. Ce service est à la disposition des chercheurs et des personnes qui oeuvrent dans le domaine des relations industrielles au Canada. Les Services préparant des résumés des sentences arbitrales déposées au Ministère et les envoient sur demande aux intéressés. L'index de toutes les sentences rendues entre novembre 1977 et décembre 1978 est maintenant terminé et la Direction établira aussi un index annuel des sentences déposées par la suite.

La Direction publie également un bulletin mensuel intitulé La revue des services d'arbitrage, qui résume les importantes sentences rendues récemment en vertu du Code canadien du travail. Est également publiée une liste détaillée et annotée de toutes les sentences remises aux Services d'arbitrage au cours du mois précédent. La Revue est distribuée à tous les arbitres, syndicats et compagnies relevant de la compétence fédérale ainsi qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada.

Dans les semaines qui ont suivi, le Conseil, exerçant son pouvoir discrétionnaire, a tenu une audience et décidé de fixer les modalités d'une première convention collective. Sa décision, rendue le 20 octobre 1978, établissait la première convention collective entre les parties, d'une durée d'un an.

Demandes de consentement pour adresser certaines plaintes au Conseil canadien des relations du travail

Le paragraphe 187 (5) du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles) dispose que nulle plainte ne doit

Établissement de programmes et soutien technique

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique cherche à favoriser le règlement des différends du travail par l'application appropriée d'activités et de projets de recherche spécialisée et par la prestation d'avis sur les conséquences des initiatives gouvernementales sur les relations industrielles.

La Direction fait, pour les agents de médiation et de conciliation, tant à l'Administration centrale que dans les régions, des recherches sur un nombre important de différends mettant en cause une gamme étendue de questions et couvrant les diverses industries qui relèvent de la compétence fédérale. Elle a la tâche importante d'aider le SMA/SFMC à prévoir les répercussions des politiques gouvernementales sur les relations industrielles. À cet égard, la Direction a étroitement collaboré à l'élaboration d'une politique canadienne de navigation internationale, au

collective.

L'aide en matière de recherche fournie aux médiateurs et conciliateurs comprend un certain nombre d'activités permanentes et spéciales qui vont des demandes d'information courante sur un point précis de négociation collective jusqu'à l'établissement et la tenue à jour de profils d'industries et de sujets, sur des points en jeu dans d'importantes négociations. Sous ce rapport, la Direction détermine les problèmes de relations industrielles qui demandent des recherches poussées et effectue ces recherches, comme elle le fait actuellement pour le processus de la ratification des ententes et les expériences dans le domaine d'une première convention

être adressée au Conseil en vertu du paragraphe (1) relativement à un prétendu défaut de se conformer à l'article 148 ou aux alinéas 184(3g), ou 185 a) ou b), si ce n'est avec le consentement par écrit du Ministre.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 18 demandes à cet effet. Il a acquiescé à 10 demandes, une autre s'est perimée, 6 ont été retirées et une dernière était encore en suspens à la fin de l'année financière.

Le projet de loi prévoyait la nomination, par le ministre du Travail, d'un arbitre auquel seraient soumises toutes les questions concernant la modification de la convention collective liant les parties. Dans tous les cas, cet arbitre devait rendre sa décision dans les 60 jours suivant sa nomination.

Le 24 octobre 1978, le ministre du Travail a nommé M. Roland Tremblay, de Saint-Jean au Québec, arbitre dans cette affaire, en vertu de l'article 6 de la Loi sur le maintien de la navigation adoptée par le Parlement le 23 octobre 1978 et sanctionnée le 24 octobre 1978. M. Tremblay a remis son rapport au Ministre en décembre 1978 et l'a ensuite communiqué aux parties.

Camionnage

Le conflit qui opposait la Transport Labour Relations Association de la Colombie-Britannique, la section locale 31 du General Truck Drivers and Helpers et la Section locale 213 du Teamsters Union, qui représentent quelque 400 employés, s'est réglé au stade des négociations post-conciliation sans que ni l'une ni l'autre des parties n'ait brandi la menace de sanctions économiques. Ce conflit faisait partie d'un conflit d'une envergure considérable qui mettait en cause 90 sociétés employant quelque 3 600 chauffeurs et relevant de la compétence provinciale. A la demande des deux parties, le conciliateur fédéral chargé à l'origine de régler le conflit a convoqué d'autres réunions qui ont finalement débouché sur une entente. La nouvelle convention de base prend fin le 31 décembre 1980.

Premières conventions collectives

L'Article 171.1 du Code canadien du travail (Partie V - Relations Industrielles), entré en vigueur le 1er juin

1978, stipule que lorsque les parties à un conflit n'ont pas réussi à négocier une première convention collective après que le Conseil canadien des relations du travail a accordé l'accréditation, mais que les exigences des alinéas 180(1)(c) à (d) du Code ont été satisfaites, le Ministre peut à n'importe quel moment par la suite ordonner au Conseil de faire enquête sur le conflit et, si celui-ci le juge bon, de fixer les modalités de la première convention collective entre les parties.

Au cours de l'année, le Ministre n'a exercé ce pouvoir qu'une seule fois en ordonnant au Conseil de faire enquête sur le conflit qui opposait trois stations de radio du Québec, exploitées par Radio-Mutuel, et cinq unités de négociation des représentants par la Confédération des syndicats nationaux, accréditée par le Conseil au début de 1977.

A la fin de la dernière année financière, aucun progrès n'avait été accompli, malgré les efforts de médiation presque continus de hauts fonctionnaires du Ministère. L'employeur demeurait sur ses positions et les employés poursuivaient la grève légale qu'ils avaient entreprise en 1977. Au début de la présente année financière, les parties continuaient à échanger devant les tribunaux des accusations et des contre-accusations, de sorte que les choses ne progressaient pas malgré les efforts des médiateurs. Vu la rancoeur et l'amertume accumulées entre les parties, il est devenu évident qu'elles ne réussiraient jamais à négocier une première convention collective par leurs propres moyens ou avec l'aide de médiateurs expérimentés. Par conséquent, dans l'espoir de redonner une base sur laquelle fonder des relations ouvrières-patronales, le Ministre a ordonné au Conseil, le 13 juin 1978, de faire enquête et de fixer, s'il le jugeait bon, les modalités de la première convention collective liant les parties.

L'employeur a contesté l'autorité du Conseil en Cour fédérale, laquelle a rejeté sa demande de bref de prohibition.

Malgré l'aide du conciliateur et du commissaire-conciliateur dont elles ont bénéficié du mois de mai jusqu'au début du mois d'octobre 1978, les parties n'ont pu s'entendre : des négociations ultérieures ont eu lieu, suivies par la nomination d'un médiateur du Ministère le 13 octobre 1978. Malgré les efforts de celui-ci, les pourparlers ont abouti à une impasse, et les mécaniciens de navire et les officiers ont déclenché une grève légale le 16 octobre 1978.

Comme il était très important de régler le conflit le plus tôt possible en raison des effets négatifs de la grève sur l'import-tant transit de minéral de fer et de grain par la voie maritime, le sous-ministre adjoint, SPMC, a demandé aux parties, le 17 octobre 1978, de le rencontrer la journée suivante, à l'Administration centrale du ministère à Hull, au Québec, pour discuter de la façon de résoudre le conflit.

Seules l'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs et la Guilde de la marine marchande du Canada ont répondu à l'invitation. Une solution concernant le cas des officiers semblant en vue, les efforts n'ont pas été menagés pour rejoindre les représentants de l'Union canadienne des officiers de marine marchande, ce qui s'est avéré assez difficile. Le 18 octobre 1978 au soir, on a enfin réussi à rejoindre le porte-parole de l'Union et à le persuader de prendre part aux réunions prévues pour le 19 octobre, mais il a refusé de rester après 15 heures. Le sous-ministre adjoint a poursuivi les entretiens avec les parties pour régler la question des officiers et a finalement réussi, tard dans la soirée, à faire accepter une entente, qui devait être soumise aux syndicats. Cette entente, qui prévoyait une convention de 3 ans, était fondée sur une entente précédemment conclue entre la Guilde et la Upper Lakes Shipping avec l'aide d'un médiateur du Ministère.

Ce premier conflit réglé, le SPMC a pu concentrer ses efforts sur le cas des mécaniciens de navire : il fallait d'abord amener les représentants du Syndicat à consentir à prendre part à la médiation. Finalement, l'Union a accepté de rencontrer deux médiateurs du Ministère à Montréal, à partir du 22 octobre 1978. On pensait, dans l'intervalle, que le conflit touchant les officiers étant réglé, une partie des navires de l'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs pourrait recommencer à naviguer, ce qui, joint au transport effectué par les navires de la Upper Lakes Shipping, permettrait une reprise convenable du transport sur le Saint-Laurent et les Grands Lacs. En outre, les ententes conclues avec l'Association des armateurs des Grands Lacs et la Upper Lakes Shipping concernant les officiers permettaient d'espérer que l'Union canadienne des officiers de marine marchande et l'Association des armateurs parviendraient bientôt à s'entendre, grâce à l'aide de deux médiateurs du Ministère.

Malheureusement, tous les efforts des médiateurs ont échoué et la grève des mécaniciens de navire a commencé à nuire sérieusement à la reprise du transport maritime, rendue d'autant plus urgente par le fait que la saison de la navigation devait se terminer en décembre.

Le 23 octobre 1978, les deux médiateurs ont reconnu l'impuissance de leurs efforts et le ministre du Travail par intérêt, M. André Ouellet, a présenté en Chambre un projet de loi qui stipulait la reprise immédiate de la navigation sur la voie maritime et les Grands Lacs par les sociétés membres de l'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs et comportait également une solution au conflit qui touchait les mécaniciens de navire.

mince majorité, un deuxième scrutin de ratification a eu lieu le 23 juin mais un plus grand nombre encore de syndiqués ont rejeté l'entente. Le 30 juin, les parties étaient informées qu'elles ne recevraient aucune autre aide au stade de la conciliation en vertu du Code. À leur demande, un médiateur était nommé le 5 juillet 1978 et l'entente conclue a été ratifiée par les syndicats le 11 juillet 1978.

Transport ferroviaire

Le 15 mars 1978, la Direction de la médiation et de la conciliation a dû s'occuper, après que les recours de conciliation prévus par le Code canadien du travail ont été épuisés, d'une grève résultant de plusieurs conflits entre divers syndicats représentant quelque 1 200 employés et la Quebec North Shore and Labrador Railway Company, à Sept-Îles au Québec.

Quelque 10 500 travailleurs de la société-mère, la Iron Ore Company of Canada (de compétence provinciale), représentés par les Métallurgistes unis d'Amérique, étaient en grève à cette époque. Cette société et ses employés ayant conclu une entente, le conflit avec Québec North Shore Railway a également pris fin en juillet 1978, avec l'aide des médiateurs de la Direction. Les ententes ont mis fin à une grève de 18 semaines qui aurait eu de sérieuses répercussions socio-économiques sur les résidents de Sept-Îles.

En octobre 1978, les négociations relatives au renouvellement des conventions qui expiraient le 31 décembre 1978 ont débuté entre les principales compagnies de transport ferroviaire et les syndicats suivants: Les Syndicats associés des services ferroviaires non roulants, qui représentent quelque 56 000 employés; Les Syndicats de métiers qui représentent quelque 20 000 employés; Les Travailleurs unis des transports, qui représentent quelque 15 000 employés, et la Fraternité

Voie maritime

ratifiées.

Transport maritime

Au cours de l'année, l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent et la Fraternité canadienne des chemins de fer, employés des transports et autres ouvriers, qui représentent quelque 1 050 préposés aux opérations et à l'entretien, ont négocié le renouvellement de leur convention, qui avait pris fin le 31 décembre 1977. Les parties ont pu conclure, le 17 mai 1978, grâce à l'aide d'un conciliateur, une entente qui a par la suite été ratifiée par les syndicats.

Au cours de l'année, la Direction de la médiation et de la conciliation a épuisé toutes les procédures de conciliation prévues par la Partie V du Code dans le cas de deux importants conflits du transport maritime touchant l'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs et deux syndicats: l'Union canadienne des officiers de marine marchande et la Guilde de la marine marchande du Canada. L'Union représente 353 mécaniciens de navire dont la convention collective expirait le 31 mai 1978, et la Guilde 523 officiers de pont dont la convention collective prenait fin au même moment.

des mécaniciens de locomotive, qui représentent quelque 8 000 mécaniciens de locomotive. En février 1979, à la demande des syndicats associés des services ferroviaires non roulants, le sous-ministre adjoint, SPMC, a fourni aux parties une aide officieuse qui leur a permis de conclure, le 28 février 1979, une entente provisoire à être ratifiée par les syndicats. Cette entente a facilité le règlement d'autres ententes provisoires entre les sociétés et la plupart des autres syndicats. À la fin de l'année financière, elles n'avaient pas toutes été ratifiées.

250 surveillants en train de négocier leur première convention collective, l'accréditation ayant été accordée par le Conseil canadien des relations du travail, le 3 février 1978.

Dans le premier cas, celui des Mineurs unis d'Amérique, la conciliation entre-prise le 16 août 1978 par un conciliateur n'a débouché sur aucune entente. La principale question en litige était les salaires qui, pour la période du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1978, étaient assujettis aux normes fixées par la Commission anti-inflation. Le 21 septembre 1978, un commissaire-conciliateur a été nommé pour tenter de mettre les parties d'accord. Ses recommandations, communiquées aux parties le 10 novembre 1978, ont été acceptées et l'entente a été ratifiée par les syndiqués le 28 novembre 1978.

En ce qui concerne le conflit qui opposait la Société à l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique, le conciliateur nommé le 2 août 1978 a réussi, dès le début de la conciliation, à faire l'unanimité sur quatre des cinq questions en litige. La dernière concernait une clause interdisant à l'employeur de faire exécuter le travail à forfait, qui avait été comprise dans la convention de base des principales sociétés de chemin de fer, par suite d'une sentence arbitrale rendue par l'honorable Emmett M. Hall le 9 décembre 1974. Les parties n'ayant pu s'entendre au stade du conciliateur, elles ont été informées, le 4 octobre 1978, qu'elles ne recevraient plus d'aide, en vertu du Code, au niveau de la conciliation. Les parties acquiesçaient de ce fait, le 12 octobre 1978, le droit de grève et de lock-out.

Le 11 octobre 1978, des médiateurs ont été nommés, en vertu de l'article 195 du Code. La médiation ayant échoué, une grève légale était déclenchée le 12 octobre 1978. Une nouvelle intervention des médiateurs a amené les parties à s'entendre, le 13 octobre, sur la question du travail à

forfait. Les syndiqués ont refusé de ratifier l'entente jusqu'à ce que l'employeur leur garantisse par écrit qu'aucune mesure disciplinaire ne serait prise contre les employés qui avaient refusé de franchir les lignes de piquetage durant la grève. Le 18 octobre 1978, les activités à la mine cessaient par suite du refus des employés de franchir les lignes de piquetage établies par le syndicat. La grève, qui avait commencé le 12 octobre 1978, s'est terminée le 24 octobre, lorsque les parties ont accepté les modalités de retour au travail qu'elles avaient négociées plus tôt avec l'aide des médiateurs.

Le conflit entre la Société et le Syndicat canadien de la Fonction publique a franchi, entre le 6 février 1979 et le 30 mars 1979, l'étape de la conciliation sans qu'aucune entente n'ait pu être conclue. Les choses en étaient là le 31 mars 1979, mais on s'attendait qu'un commissaire-conciliateur soit nommé pour aider les parties.

Après 21 jours de conciliation, les négociations pour le renouvellement d'une convention collective qui se poursuivaient entre les Métallurgistes unis d'Amérique et Rio Algom ont débouché sur une entente couvrant quelque 1 775 travailleurs de mine, d'installations et de moulin. De même, il a fallu 22 jours de conciliation pour que les Métallurgistes unis d'Amérique et la Denison Mines s'entendent sur une convention couvrant quelque 1 250 employés.

Les négociations directes ayant échoué entre Eldorado Nucléaire Limitée (Division des mines) et les Métallurgistes unis d'Amérique, qui représentent quelque 400 travailleurs sous terre, proposés à l'entretien des installations et travail-leurs en surface et qui désirent renouer la convention collective expirée le 8 avril 1978, un conciliateur a été nommé le 2 mai 1978. Au début du mois de juin 1978, un accord a été conclu mais a été rejeté par les syndiqués, par seulement un vote de majorité. Étant donné cette très

été réglées, seraient exécutoirs. Les parties ont également convenu d'appliquer les recommandations du commissaire dès qu'elles les connaîtraient. Le 28 août 1978, les parties ont reçu le rapport du commissaire qui recommandait d'augmenter la cotisation à la caisse de retraite de 25 cents par heure-homme figurant sur la feuille de paie et de ne pas modifier l'actuelle disposition concernant les vacances. La convention finalement conclue s'étendait du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1978.

Au cours de l'année, le Service fédéral de médiation et de conciliation a prêté son concours à l'Association des employeurs maritimes et à l'Association internationale des débardeurs à l'occasion des

Débarrage

L'an passé, six sociétés appartenant à la Lakehead Terminal Grain Elevators Association et la section locale 650 de la Fraternité des commis de chemin de fer, de lignes aériennes et de navigation ont entamé des négociations pour renouveler la convention collective en vigueur, qui expirait le 31 janvier 1979 et touchait quelque 1 200 employés. A la fin de l'année financière, les négociations en étaient rendues au stade du conciliateur.

Les négociations pour le renouvellement de cette convention ont commencé au début de janvier 1979. A la fin de l'année financière, elles en étaient encore au stade du conciliateur, entré en fonction le 19 février 1979.

31 décembre 1978.

Un autre conflit, touchant quelque 1 100 débardeurs du port de Montréal, a été confié directement par le Ministre, le 20 janvier 1978, à un commissaire-conciliateur. Celui-ci a rencontré les parties à de nombreuses occasions mais n'a pu réussir à les mettre d'accord. Deux médiateurs ont été nommés le 10 avril 1978.

Mines

Malgré les efforts des médiateurs et le désir des deux parties d'en venir à une entente, les syndiqués ont rejeté par deux fois la sécurité d'emploi "par saison", préférant la formule "par semaine". L'employeur a alors décidé de faire parvenir au comité syndical un ultimatum écrit l'informant que si le règlement proposé par les médiateurs n'était pas accepté, il ne serait plus question de sécurité d'emploi pour les employés. Ceux-ci ont ratifié les propositions des médiateurs le 28 avril 1978. La nouvelle convention expire le 31 décembre 1980.

Au cours de l'année, la Société de développement du Cap-Breton a poursuivi des négociations distinctes avec les trois groupes suivants: les Mineurs unis d'Amérique, qui représentent quelque 3 400 mineurs protégés par une convention expirée le 31 décembre 1977, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, qui représente quelque 100 proposés à l'entretien couverts par une convention prenant fin le 31 décembre 1978, et la section locale 2046 du Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente quelque

être résolu. Grâce aux efforts d'un médiateur du SFMC, la première grève légale d'employés de banque dans l'histoire canadienne a pu être réglée moins de 24 heures après son déclenchement.

Si l'on se fie aux tendances actuelles en matière de syndicalisation, on peut prévoir en Ontario, au Québec et dans les Maritimes une augmentation sensible des demandes de conciliation dans le cas d'une première convention collective. Depuis le retrait du Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail, très peu de certificats d'accréditation ont été accordés dans les provinces de l'Ouest, ce qui serait significatif du peu d'intérêt que manifestent les employés pour la syndicalisation après l'expérience plutôt malheureuse, dans ce domaine, de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan.

Radiodiffusion et communications

La Société Radio-Canada a négocié séparément avec les trois groupes suivants: le Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente quelque 2 200 professionnels et employés de bureau et quelque 860 personnes employées à la production d'émissions télévisées, régis par une convention de base expirée le 2 juillet 1977; l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, qui représente quelque 2 500 employés, et la Guilde des services de presse du Canada, qui représente quelque 480 employés anglophones des services de nouvelles.

Dans le cas du Syndicat canadien de la Fonction publique, les négociations ont franchi les stades du conciliateur et du commissaire-conciliateur entre le 18 novembre 1977 et le 2 juin 1978. A la suite du rapport du commissaire-conciliateur, les parties ont repris les négociations et conclu, en juin, une entente provisoire, ratifiée par les syndicats en juillet 1978.

Dans le cas de l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, les négociations ont été compliquées dès le départ par le fait que la section locale du Syndicat qui représente la Division des services français et regroupe quelque 930 techniciens, a informé l'employeur qu'elle ne reconnaissait plus l'Association comme son agent négociateur accrédité et que, cette fois-ci, elle ne participerait pas à des négociations de réseau. Le Syndicat et l'employeur ont adopté, sur ce point, deux positions diamétralement opposées: l'Association, forte de son accréditation comme agent négociateur exclusif pour tous les techniciens, désirait négocier une nouvelle convention en dépit de la situation de la Division des services français et l'employeur, de son côté, refusait de négocier tant que cette question n'aurait pas été réglée.

A la suite de l'intervention de hauts fonctionnaires du Ministère, la Société Radio-Canada a consenti à entamer des négociations directes avec l'Association. Informé que les négociations avaient atteint une impasse, le Ministère a nommé un conciliateur le 19 mai 1978. Les efforts du conciliateur étant demeurés vains, le Ministère a alors décidé de ne prendre aucune autre mesure de conciliation, étant convenu que le conflit pouvait se régler si l'on donnait suite aux recommandations du commissaire-conciliateur qui s'était occupé du conflit entre la Société Radio-Canada et le Syndicat canadien de la Fonction publique. En outre, les parties ont demandé, dans une lettre conjointement adressée au Ministre, qu'aucune autre mesure de conciliation officielle ne soit prise. Les syndicats ont ratifié, le 20 juillet 1978, l'entente conclue au cours des négociations suivant la conciliation, sans qu'aucune des parties n'ait brandi la menace d'une sanction économique.

Dans le dernier cas, celui de la Guilde des services de presse du Canada, trois jours de réunions de conciliation,

accepté de rencontrer le sous-ministre adjoint, SFMC, le 21 juin 1978, pour discuter de cette "impasse" et examiner les possibilités d'exclure ce point des négociations étant donné qu'il pouvait donner lieu à une grève. Par suite de ces efforts, il a été convenu, le 21 juin 1978, que les privilèges de première classe, prévus dans la déclaration d'intention de 1971, seraient maintenus et que les parties négocieraient les prochaines ententes à ce sujet au cours des réunions ultérieures. Le Syndicat a alors renoncé à la grève.

Les parties ont continué à négocier, de la fin du mois de juin jusqu'à la mi-août 1978, mais n'ont pu s'entendre. Le 21 août 1978, les syndicats votaient en faveur d'une grève qui devait commencer le 24 août 1978. La principale question en litige à ce moment-là était la fusion proposée des listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada et de Nordair si Air Canada réussissait à acquérir Nordair. Le Syndicat était d'avis que, au cas où il y aurait un transfert de fonctions à Nordair, la sécurité d'emploi des pilotes d'Air Canada serait moins assurée que si les deux listes d'ancienneté étaient fusionnées.

Le 23 août 1978, le ministre du Travail demandait aux deux parties de venir le rencontrer, ainsi que le sous-ministre, à Ottawa, pour discuter de la situation dans le but d'éviter l'interruption des services d'une importante société de transport aérien. Une entente a pu être conclue et a été ratifiée par les syndicats.

Dans le troisième cas, celui des propositions aux services de bord, le conflit a franchi les étapes du conciliateur et du commissaire-conciliateur entre le 6 juin 1978 et le 22 septembre 1978. Le 29 septembre, les parties concluaient une entente au cours d'une négociation suivant ce deuxième stade, entente ratifiée par les syndicats le 17 octobre 1978.

La Direction a également dû s'occuper d'un autre important conflit entre C.P. Air et l'Association canadienne des pilotes de

Banques

lignes aériennes, qui représente 610 pilotes dont la convention collective a expiré le 31 octobre 1977.

Du 29 juin 1978 au 8 septembre 1978, les parties ont eu recours à un conciliateur et à un commissaire-conciliateur au cours des négociations suivant cette deuxième étape ont conclu le 3 novembre 1978 une entente que les syndicats ont ratifiée.

Au 31 mars 1979, le Conseil canadien des relations du travail avait accordé 83 certificats d'accréditation à des unités de négociation du secteur bancaire. Ce résultat faisait suite aux efforts intensifs de syndicalisation des employés de banque et à la décision du Conseil d'accorder l'accréditation par succursale. Vingt-six certificats accordés au Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail ont été révoqués à la demande du Syndicat et un autre certificat, qui avait été octroyé à l'Union internationale des employés de commerce, lui a été retiré.

En septembre 1978, les premières conventions collectives protégeant les employés d'une importante banque à charte étaient conclues entre le Syndicat canadien des employés de banque (CTC) et la Banque de la Nouvelle-Écosse, pour trois de ses succursales en Ontario: Simcoe, Jarvis et Port Dover.

Les parties ont eu recours aux services de conciliation de la Direction et ont pu s'entendre, dans chaque cas, sans recourir, ni l'une ni l'autre, à des menaces de sanctions économiques. À la fin de l'année, neuf autres conventions collectives avaient été conclues, dont sept avec l'aide des agents du SFMC.

Malgré d'intenses efforts de conciliation, le conflit de travail entre la Banque d'épargne de la cité et du district de Montréal et ses employés syndiqués n'a pu

conviennent peut-être pas, au moyen de méthodes d'arbitrage spéciales et à court terme. La médiation préventive a largement contribué à stabiliser les relations industrielles dans diverses industries-clés relevant de la compétence fédérale.

Voici un bref compte rendu de certains conflits industriels dont s'est occupée la Direction au cours de l'année dans divers domaines dont: le transport aérien, les banques, la radiodiffusion, les communications, les silos à grain, le transport routier, le débardage, les mines, le transport ferroviaire et le transport maritime.

Transport aérien

Au cours de l'année, Air Canada a négocié des conventions avec l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, qui représente quelque 7 250 employés des services au sol dont la convention collective expirait le 2 avril 1978; l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, qui représente quelque 1 500 pilotes dont la convention collective expirait le 30 janvier 1978, et l'Association canadienne des préposés aux services de bord aériens, qui représente quelque 2 700 préposés dont la convention collective expirait le 30 juin 1978.

Dans le cas des machinistes, les négociations se sont rendues jusqu'à l'étape du conciliateur et du commissaire-conciliateur entre le 23 mai 1978 et le 25 juillet 1978. A la suite du rapport de ce dernier, les parties ont recommencé à négocier et ont conclu une entente provisoire le 30 juillet 1978, qui a été rejetée par les syndicats au début du mois d'août.

Dans l'interval, des grèves tournantes ont débuté le 2 août 1978 à Toronto, bientôt suivies par des arrêts de travail à Montréal, Moncton, Fredericton et Saint-Jean (Terre-Neuve). Les parties ont

continué à négocier et ont conclu une nouvelle entente provisoire le 15 août 1978, rejetée de nouveau par les syndicats, le 24 août 1978. En raison des arrêts de travail en cours dans les principales villes du pays, Air Canada a décidé, le 25 août 1978, qu'il lui était impossible de continuer à fonctionner et qu'il lui faudrait cesser ses activités pour une période indéfinie.

Dans le cas des pilotes, les parties ont eu recours à l'aide du conciliateur et du commissaire-conciliateur du 1er février 1978 au 12 mai 1978. Au cours de cette période, les négociations n'ont pas beaucoup progressé parce que les parties n'arrivaient pas à s'entendre sur le droit de voyager en première classe pour les vols de mise en place. Air Canada a décidé, pendant la durée de la convention, de retirer aux premiers et seconds officiers-pilotes le droit de voyager en première classe, pour les vols de mise en place. Apparemment, seuls les commandants de bord pouvaient continuer à se prévaloir de ce privilège. A cet égard, le syndicat s'est dit inquiet, de façon plus générale, que la valeur de la déclaration d'intention concernant les privilèges de première classe et d'autres protocoles d'entente joints à la convention collective ne soit menacée.

Dans son rapport, communiqué aux parties le 19 mai 1978, le commissaire-conciliateur recommandait que la question de la déclaration d'intention concernant les privilèges de première classe soit confiée à un arbitre ou à un enquêteur chargé de déterminer si elle faisait partie de la convention collective. Le commissaire recommandait que, dans l'interval, les négociations entre les parties reprennent. Celles-ci n'ont pu accepter, pour différentes raisons, de confier la question à un arbitre, mais ont

La Direction de la médiation et de la conciliation continue à promouvoir de bonnes relations industrielles dans les industries fédérales en fournissant des services de médiation préventive pendant la durée d'une convention collective. Les succès qu'elle connaît dans ce domaine ne

Médiation préventive

On constate également que la conciliation et la médiation ont connu leur succès habituel au cours de l'année étant donné que le taux de réussite s'est non seulement maintenu au taux de 90 p. 100 qu'il a atteint en 1973, mais a augmenté au cours de l'année financière qui vient de s'écouler.

L'augmentation du nombre de conflits est attribuable en partie à la fréquence des conventions d'un an durant l'existence du programme anti-inflation, qui a pris fin en 1978. La croissance du syndicalisme dans le secteur bancaire, par suite de la décision du Conseil canadien des relations du travail de reconnaître les sucursales comme unités de négociation légales, a également contribué à cette poussée. Durant le premier trimestre de 1979, la Direction a dû s'occuper de 175 cas, par rapport à 135 l'année précédente, soit une augmentation de 29 p. 100.

La Direction continue à connaître un pourcentage élevé de succès dans le règlement de conflits étant donné que, sur 310 conflits réglés durant l'année, 289, soit 93 p. 100 l'ont été sans grève ni lock-out tandis que 21, soit 7 p. 100, ont abouti à des arrêts de travail légaux. La majorité de ces conflits ont par la suite été réglés par la médiation de la Direction.

Les Services n'avaient eu à s'occuper que de 230 nouveaux conflits. L'année précédente, au cours de laquelle l'augmentation de 45 p. 100 par rapport à 1978-1979. Ces derniers représentent une

Bien que le nombre décroissant de commissaires-conciliateurs entraîne des épargnes considérables pour le contribuable, la décision de ne prendre "aucune mesure" impose aux agents de la Direction un volume de travail plus astreignant et plus chargé au niveau de la médiation postérieure à la conciliation. D'autre part, le nombre de cas réglés sans arrêt de travail s'est révélé une source d'encouragement en dépit des pressions accrues sur les ressources de la Direction. Pendant l'année financière 1978-1979, par exemple, 77 p. 100 des cas au sujet desquels aucune mesure n'a été prise après l'étape du conciliateur ont été réglés sans grève ni lock-out, grâce aux efforts de médiation des agents du SFMC.

Depuis plusieurs années, la Direction a pour ligne de conduite de procéder de moins en moins souvent à la nomination de commissaires-conciliateurs, lorsque les différends ne sont pas réglés au stade du conciliateur. Elle propose plutôt qu'on accélère le processus de conciliation proprement dit en décidant de ne prendre "aucune mesure". En d'autres termes, si le conciliateur échoue, la Direction, avec l'approbation du Ministre, informe les parties qu'aucune autre mesure de conciliation (par exemple, la nomination d'un commissaire-conciliateur ou l'établissement d'une commission de conciliation) ne sera prise. Cette décision donne aux parties le droit de déclarer la grève et (ou) de décréter un lock-out dans les sept jours. On se trouve ainsi à exercer sur les parties suffisamment de pression pour les inciter à s'engager dans un dialogue sérieux.

sont pas toujours connus du public, comme ils le seraient si le conflit mettait en cause une société nationale de transport aérien, par exemple. Dans ces cas, cependant, les parties sont contactées presque tous les jours et les agents de la Direction les conseillent, les guident, et dans certains cas leur indiquent la solution à adopter pour résoudre les conflits auxquels les solutions à long terme ne

Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé d'aider les syndicats et les employeurs des travail- leurs des entreprises privées de compé- tence fédérale qu'ils représentent, à négocier leurs conventions collectives. Le SFCM tire son autorité du Code canadien du Travail (Partie V - relations indus- trielles), qui reconnaît aux travailleurs le droit de se syndiquer et de négocier collectivement.

Le SFCM, dirigé par le sous-ministre adjoint aux relations industrielles, se compose de trois services principaux :

1. La Direction de la médiation et de la conciliation apporte son aide, comme tierce partie, aux travailleurs et employeurs qui sont parties aux négocia- tions collectives, en nommant des conciliateurs, des commissaires- conciliateurs ou des commissions de conciliation, et des médiateurs. Outre son administration centrale, qui

Médiation et conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation est l'un des trois éléments constitutifs du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFCM). Son organisation comprend un Bureau central et six bureaux régionaux à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean (Terre-Neuve). Au sein du SFCM, elle joue un rôle-clé dans l'appli- cation des dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (relations indus- trielles), qui se rapportent au règlement des conflits découlant de la négociation d'une première convention collective ou de son renouvellement ainsi qu'à celui d'autres genres de différends du travail qui peuvent menacer ou miner la stabilité des relations ouvrières-patronales, de même que la viabilité socio-économique des

3. Les Services d'arbitrage interviennent en nommant des arbitres ou des prési- dents de commissions d'arbitrage qui se prononcent sur l'interprétation des conventions collectives, leur champ d'application ou leur présomée viola- tion, lorsque les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur le choix d'un arbitre.

2. La Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique fournit des services de soutien en matière de recherche au personnel de la Direction de la médiation et de la conciliation, ainsi que des analyses spécialisées de l'évolution des relations industrielles.

est située dans la région de la capi- tale nationale, la Direction possède des bureaux régionaux à Saint-Jean, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

industries et entreprises fédérales rele- vant du Code. Il s'agit, entre autres, d'entreprises exerçant leur activité dans les domaines suivants : transport ferro- viaire, aérien, routier (international et interprovincial) et maritime, silos à grain, débardage, banques, et radio- télévision.

Au cours de l'année financière terminée le 31 mars 1979, la Direction s'est occupée de 421 conflits industriels, nombre sans précédent depuis l'adoption, en 1973, de la Partie V du Code canadien du Travail et l'entrée en vigueur, en 1948, de la Loi qui le précédait. A la fin de l'année financière 1977-1978, 88 cas étaient en suspens et 333 nouveaux cas ont été transmis au Service durant l'année

Groupe de la coordination des politiques

Le Groupe de la coordination des politiques, qui a pour fonction de repérer les tendances et les changements touchant les affaires du travail, d'assurer la liaison avec les organismes de l'extérieur et de conseiller le Ministère en matière de politiques, a reçu le rapport final de la Commission d'enquête sur la négociation sectorielle, dont il avait assuré la liaison avec le Ministère. Celui-ci étudie actuellement le rapport avant de passer à l'action.

Le Groupe a également fait en sorte que le Ministère participe aux délibérations des 23 groupes de travail consultatifs établis dans les industries manufacturière et touristique pour élaborer des recommandations sur les moyens de les rendre plus concurrentielles. Ces groupes, qui se composaient d'un grand nombre de dirigeants syndicaux et patronaux, ont fait au gouvernement toute une série de recommandations.

Groupe spécial de coordination

En juillet 1977, on a créé le Groupe spécial de coordination, afin d'atteindre les buts suivants: coordonner l'élaboration et l'application d'un programme en 4 points, incluant les mesures législatives qui en font partie; élaborer des éléments précis du programme dont des services de consultation plus vastes et des congés d'études payés et coordonner la mise en place de systèmes d'évaluation au sein du Ministère. Au cours de l'année financière 1977-1978, la section a aussi assumé la responsabilité de la coordination des divers programmes de communication du Ministère, par le biais du sous-comité sur la politique en matière de communications, sous-comité de l'ancien comité sur la politique en matière de communications.

La création du Conseil des ministres au développement économique est en partie due à ce processus de consultations. Le Groupe joue auprès du Ministère, qui est membre de ce Conseil, un rôle de soutien. Il a été proposé, à la conférence fédérale-provinciale des premiers ministres en novembre, que les représentants des employeurs et des syndicats dans les domaines du transport et de la manutention du grain examinent conjointement leurs relations de travail et que le Ministère les aide dans cette voie. Le Groupe a coordonné la participation, à une réunion tenue à Winnipeg, de représentants des gouvernements fédéral et provinciaux, des principaux employeurs et du CTC, qui se sont dits en faveur d'un examen des relations de travail conjointement par les syndicats et par les employeurs.

En avril 1978, le Parlement a adopté le projet de loi C-8, loi modifiant le Code canadien du travail, et a créé une Commission d'enquête chargée d'étudier la question du congé d'étude payé et de la productivité. Le groupe spécial de coordination a été chargé de coordonner les efforts de recherche d'une commission d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied, d'étudier la faisabilité d'un régime de négociation collective pour les pêcheurs commerciaux, et de rédiger un rapport. À la fin de mars 1979, le groupe a été intégré au nouveau programme de la coordination des politiques et de la liaison.

(suite)

Relations internationales et provinciales

<u>Sous-activité</u>		
Relations internationales et provinciales	\$714	1978-1979
Pensions de retraite	40	
Total	\$754	
Administration des politiques		
<u>Sous-activité</u>		1978-1979
Cabinet du ministre	\$ 536	
Cabinet du sous-ministre	1 184	
Groupe spécial de coordination	258	
Groupe de la coordination des politiques	367	
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	271	
Pensions de retraite	161	
Total	\$2 777	
Administration opérationnelle		1978-1979
<u>Sous-activité</u>		
Directeur général	\$ 323	
Finances	402	
Services opérationnels	1 405	
Traitement des données	691	
Personnel	759	
Relations publiques	1 046	
Pensions de retraite	429	
Total	\$5 055	
Programmes spéciaux de soutien du revenu		
<u>Sous-activité</u>		1978-1979
Prestations d'aide à l'adaptation	\$2 620	
Total	\$2 620	
Versements d'indemnités aux employés de l'État et aux marins marchands		1978-1979
<u>Total</u>		\$12 754

Etat des dépenses par activités pour l'exercice 1978-1979
en milliers de dollars

Services de médiation et de conciliation	
Sous-activité	1978-1979
Service fédéral de médiation et de conciliation	\$ 118
Médiation et conciliation	1 220
Services d'arbitrage	182
Planification des programmes et soutien technique	189
Pensions de retraite	141
Total	\$1 850
Recherche et élaboration des programmes	
Sous-activité	1978-1979
Bureau du sous-ministre adjoint	\$ 226
Données sur le travail	1 596
Relations en matière d'emploi	3 689
Sécurité et hygiène du travail	1 304
Conditions de travail	417
Services centraux d'analyse	1 288
Pensions de retraite	510
Total	\$9 030
Services généraux - Travail	
Sous-activité	1978-1979
Atlantique	\$1 459
Saint-Laurent	1 030
Grands Lacs	1 675
Centre	948
Montagnes	1 385
Pensions de retraite	594
Total	\$7 091

Etat comparatif des dépenses par articles de dépenses pour les exercices 1977-1978 et 1978-1979 en milliers de dollars

Sous-activité	1977-1978	1978-1979
Personnel	\$14 376	\$15 457
Versements d'indemnités	9 184	11 063
Transports et communications	1 468	1 527
Information	1 332	430
Services professionnels et spéciaux	5 899	5 660
Location	154	165
Achats et services de réparations et d'entretien	26	22
Services d'utilité publique, fourniture et approvisionnement	572	520
Construction et acquisition de machines et de matériel	183	144
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	4 376	5 817
Autres	378	1 126
Total	\$37 948	\$41 931

Etat des dépenses par activités du Ministère pour l'exercice 1978-1979 en milliers de dollars

1978-1979	\$1 850	Services de médiation et de conciliation
	9 030	Recherche et élaboration des programmes
	7 091	Services généraux - Travail
	754	Relations internationales et provinciales
	2 777	Administration des politiques
	5 055	Administration opérationnelle
	2 620	Programmes spéciaux de soutien du revenu
		Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands
	12 754	
	\$41 931	Total pour les activités

Etats financiers

Etat comparatif des dépenses selon les crédits à l'administration centrale, pour les exercices 1977-1978 et 1978-1979 en milliers de dollars

1977-1978	1978-1979	
		Credit 1er - Travail - Dépenses aux fins des programmes, subventions énumérées dans le Budget des dépenses et dépenses des délégués affectés à des travaux inhérents à l'activité du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail
	\$25 582	\$21 467
	22	18
		Poste statutaire - Ministère du Travail - Traitement et indemnité d'automobile
	10 468	12 754
		Poste statutaire - Versements d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands
	1 876	1 875
	\$37 948	\$41 931
		Poste statutaire - Contributions aux régimes de prestations aux employés
		Total pour les programmes

L'Organisation internationale du Travail et de promouvoir une meilleure compréhension des politiques en matière de travail et des programmes de relations industrielles des autres pays en vue de l'élaboration de politiques au Canada, en plus de coordonner les relations fédérales-provinciales dans le domaine du travail.

Une bonne partie des responsabilités de la Direction des finances ont été confiées aux bureaux régionaux. Le personnel de l'Administration centrale jouit maintenant de plus d'autonomie concernant la gestion des budgets et des dépenses.

Un nouveau bureau a été ouvert, dans la région des Montagnes, à Whitehorse, au Yukon, et l'on a pratiquement fini de

prendre des dispositions pour ouvrir d'autres bureaux à Prince George et Lethbridge.

M. John Munro a été ministre du Travail jusqu'au 8 septembre 1978. Il a été remplacé par M. André Ouellet le 11 septembre 1978, puis par M. Martin O'Connell le 24 novembre 1978.

Travail Canada disposait, pour l'année financière 1978-1979, d'un budget de 41 931 000 de dollars, de 758,2 années-ressources et d'un nombre total de 825 postes autorisés. A la fin de l'année, le Ministère comptait 735 employés et avait utilisé 733,9 années-ressources.

dernier cas, rédigé des propositions pour que tous les employés qui relèvent de la compétence fédérale soient protégés par la Partie IV du Code.

Le Laboratoire d'hygiène industrielle de Travail Canada a quitté les locaux loués qu'il occupait pour emménager en permanence dans d'autres locaux. Il peut maintenant fournir plus rapidement des données analytiques concernant les enquêtes sur l'hygiène industrielle. Au cours de l'année, le laboratoire a fourni environ 50 rapports d'enquête.

La Direction a également mis sur pied un programme concernant les appareils de protection du système respiratoire qui rendra le Ministère mieux en mesure de répondre aux besoins des employés qui doivent travailler dans des endroits où l'atmosphère est contaminée.

La décentralisation du traitement des réclamations a pris fin lorsque la région des Grands Lacs a commencé à assumer cette fonction, le 1er juin 1978. En outre, le Ministère décentralise peu à peu vers les régions le traitement des cas de subrogation.

La Direction s'est également occupée de l'indemnisation des détenus et des marins marchands.

La Direction des relations en matière d'emploi a élaboré des politiques et des programmes pour améliorer les relations ouvrières-patronales et la qualité de la vie au travail. Quatre centrales syndicales ont conclu avec le Ministère des ententes en vertu desquelles elles recevront des fonds pour mettre sur pied des programmes d'éducation syndicale à l'intention de leurs dirigeants et de leurs membres. En matière de qualité de la vie au travail, l'une des principales activités de la Direction a été de produire cinq films sur des expériences de QVT au Canada. Les films, d'une demi-heure chacun, ont été produits en collaboration avec l'Institut d'affaires

publiques de l'université Dalhousie et le réseau de télévision de la société Radio-Canada dans les Maritimes. Ils ont été diffusés sur le réseau anglais de Radio-Canada dans le but de mieux faire connaître la QVT.

En août 1978, la responsabilité du Programme d'égalité d'accès à l'emploi mis en oeuvre par la Direction du personnel, a été confiée à la Section de la planification, de sorte que les activités relatives à la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, les handicapés et les autochtones sont maintenant regroupées dans le plan global de gestion du personnel du Ministère.

La Direction des relations publiques a également connu une année chargée: elle a organisé à Ottawa, Toronto, Calgary, Montréal et d'autres grandes villes, des conférences de presse sur diverses initiatives du Ministère, notamment les subventions pour l'éducation syndicale, le rapport Bristow et l'Association canadienne de maintenance des céréales.

La Section de l'audio-visuel a achevé de filmer un programme de sécurité à bord des navires pour le compte de la Upper Lakes Shipping, de Toronto. Elle a aussi réalisé sept montages audio-visuels pour des expositions du Ministère et un programme d'orientation accompagné d'un brochure pour la Direction du personnel. En outre, la firme Morton Parker Films a réalisé pour le Ministère un film couvrant de 52 minutes intitulé "The Case of Barbara Parsons", qui décrit la procédure de grief. Le film a été présenté pour la première fois à Toronto.

Par suite des restrictions budgétaires, Gazette du Travail et sa contre-partie anglaise, The Labour Gazette, ont cessé de paraître en décembre 1978.

La Direction des relations internationales et provinciales a continué de coordonner la participation canadienne aux travaux de

Introduction

Le service fédéral de médiation et de conciliation a connu cette année sa charge de travail la plus lourde depuis l'adoption, en 1973, du Code canadien du travail (Partie V) et, en 1948, de la loi qui le précédait.

Au total, le Service a dû s'occuper de 421 conflits d'intérêt, dont 88 cas demeurés en suspens à la fin de l'année financière 1977-1978 et 333 nouveaux cas, qui représentent une augmentation de 45 p. 100 par rapport à l'année précédente, alors que le Service n'avait eu à s'occuper que de 230 nouveaux conflits industriels.

La Direction a connu son succès habituel : des 310 conflits qui ont pris fin durant l'année, 289, soit 93 p. 100 ont été réglés par la Direction sans grève ni lock-out, tandis que 21 ou 7 p. 100 ont abouti à des arrêts de travail légaux.

Cette augmentation du nombre de cas peut s'attribuer en partie au fait que, durant l'existence du Programme anti-inflation, qui a pris fin en 1979, il y a eu d'avant-tage de conventions collectives d'un an, et en partie à la syndicalisation du secteur bancaire par suite de la décision du Conseil canadien des relations du travail de reconnaître les succursales comme unités de négociation.

Durant l'année, le groupe spécial de coordination s'est occupé de coordonner les divers programmes de communication du Ministère par l'intermédiaire du Sous-comité de la politique de communication du Comité des cadres supérieurs.

En avril 1978, le Parlement a adopté le Bill C-8, qui modifie le Code canadien du travail, et une commission d'enquête a été

mise sur pied pour étudier les questions du congé éducation payé et de la productivité.

A la fin de mars 1979, le Groupe a été intégré à la nouvelle Direction de la coordination des politiques et de la liaison.

Le Groupe de la coordination des politiques, qui avait assuré la liaison du Ministère avec la Commission d'enquête sur la négociation sectorielle, a reçu le rapport final de la Commission, que le Ministère étudie actuellement avant de passer à l'action.

Il a été proposé, à la conférence fédérale-provinciale des premiers ministres en novembre, que les représentants des employeurs et des syndicats dans les domaines du transport et de la manutention du grain examinent conjointement leurs relations de travail et que le Ministère les aide dans cette voie.

Le Groupe a également assuré la coordination d'une réunion de représentants des gouvernements fédéral et provinciaux, du CTC et d'importants employeurs, à Winnipeg. Au cours de cette réunion, les participants ont donné leur accord à un projet d'étude des relations de travail devant être faite conjointement par le patronat et les syndicats.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail s'est surtout occupée d'élaborer des programmes et des normes nationales, de rédiger des modifications aux lois et règlements et de clarifier la question de compétence concernant les employés régis par la Partie IV du Code canadien du travail. Elle a, dans ce

Table des matières

Page	
1	Introduction
4	Etats financiers
8	Coordination des politiques
8	Groupe spécial de coordination
9	Service fédéral de médiation et de conciliation
9	Médiation et conciliation
20	Etablissement de programmes et soutien technique
21	Services d'arbitrage
23	Elaboration des programmes et opérations centrales
23	Cabinet du sous-ministre adjoint
23	Services centraux d'analyse
24	Données sur le travail
27	Analyse économique
29	Bibliothèque et Services d'information
30	négociation collective
31	Relations en matière d'emploi
34	Conditions de travail
35	Sécurité et hygiène du travail
46	Relations internationales et provinciales
46	Relations internationales
47	Service international d'information
48	Relations provinciales
49	Politique et services administratifs
49	Personnel
51	Traitement des données
51	Finances
52	Relations publiques
54	Services opérationnels
55	Régions
55	Atlantique
58	Saint-Laurent
60	Grands Lacs
62	Centre
65	Montagnes

Lois appliquées par Travail Canada

- Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifié)
- Partie III — Normes du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1^{er} supplément); c.17 (2^e supplément); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27)
- Partie IV — Sécurité du personnel (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27)
- Partie V — Relations industrielles (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1977-78, c.27)
- Loi sur le ministère du Travail (S.R.C. 1970, c.L-2)
- Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1970, c.L-3)
- Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, c.G-8)
- Loi sur l'indemnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2^e supplément); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)

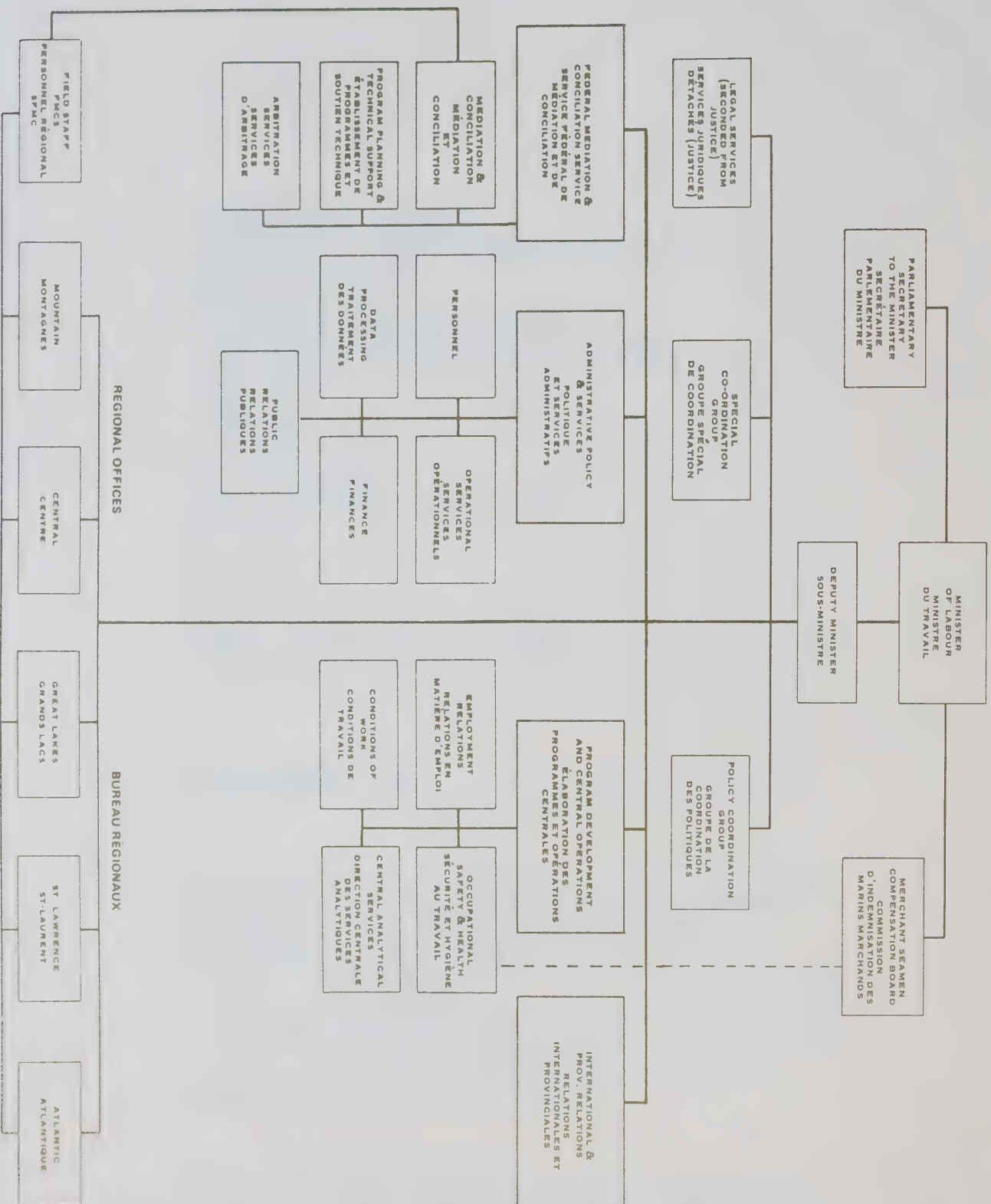
Compétence

Travail Canada s'occupe directement des domaines de l'emploi qui relèvent des lois fédérales concernant le travail. En règle générale, il s'agit des entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays.

Cela comprend:

- Dans le secteur interprovincial et international
 - les chemins de fer
 - le transport routier
 - le téléphone, le télégraphe et les réseaux de câblodégramme
 - les pipelines
 - les canaux
 - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
 - le transport par navire et les services qui y sont reliés
- La radiodiffusion, la télédiffusion, y compris la télédistribution
- Les lignes de transport aérien et les aéroports
- Les banques
- Les éleveurs à céréales
- Les meuneries et les usines à aliments du bétail; les entrepôts à aliments du bétail et les usines de nettoyage de graines de semence
- Quelques sociétés de la Couronne

Plan of Organization – Organigramme



Politique et services administratifs

Directeur général, M. C. D. Harper

Directeur, Personnel, M. J. P. Whitby

Directeur int., Traitement des données, M. C.W. Evans

Directeur, Finances, M. C.J. Helmes

Directeur, Relations publiques, M. W.T. Jack

Directeur, Services opérationnels, M. R.D. Needham

Regions

Atlantique, directeur régional, M. B.H. Hardie/directeur int., Mme N.P. Ewing

Saint-Laurent, directeur régional, M. C.-E. Poirier

Grands Lacs, directeur régional, M. T.L. Beaton

Centre, directeur régional, M. R.E. Matthey

Montagnes, directeur régional, M.A.R. Gibbons

Travail Canada

2, Place du Portage
Hull (Québec)

Adresse postale

Ottawa (Ontario) K1A 0J2

Ministre du Travail, l'honorable Martin O'Connell, C.P., député

Chef de cabinet, M. G. Goldberg
Conseiller spécial, M. John McLaren
Adjoint ministériel, Mme Marie Phelean

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, M. T.M. Eberlee

Chef de cabinet, M. Keith Deyell

Conseiller spécial, Mlle Sylvia Gelber

Adjoint spécial, M. Colin Moorhouse

Groupe de la coordination des politiques

Président, M. Robert Armstrong

Groupe spécial de coordination

Président, M. C.R. Scott

Service fédéral de médiation et de conciliation

Sous-ministre adjoint, M. W.P. Kelly

Directeur, Médiation et conciliation, M. Guy de Merlis

Directeur, Etablissement des programmes et soutien technique, M. John Fuchs

Elaboration des programmes et opérations centrales

Sous-ministre adjoint, M. H.L. Laframboise

Directeur général, Services centraux d'analyse, M. R.W. Crowley

Directeur, Données sur le travail, M. V. Johnston

Directeur, Analyse économique, M. M. Mueller

Directeur, Bibliothèque et Services d'information, M. J.P. Whitridge

Directeur, Relations en matière d'emploi, M. Paul Roddick

Directeur, Conditions de travail, M. R.D. Clarke

Directeur, Sécurité et hygiène du travail, M. R.H. Elfstrom

Relations internationales et provinciales

Directeur général, M. John Mainwaring

Directeur, Relations internationales, Mme L.G. Caron

Directeur int., Service international d'information, M. J.K. Eaton

Directeur, Relations provinciales, Mme G.M. Kunka

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Lincoln M. Alexander
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue, veuillez communiquer avec la

Direction des relations publiques
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-2238

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1979
N° de cat. L1-1979
ISBN 0-662-50590-5



1979 revue annuelle

pour l'exercice terminé le 31 mars 1979

1979 revue annuelle

pour l'exercice terminé le 31 mars 1979



Travail
Canada
Labour
Canada

Canada



labour canada annual review

1980



Labour
Canada

Travail
Canada

Canada



labour canada annual review

for the fiscal year ended March 31, 1980

**Published by Authority of the Honourable Gerald A. Regan
Minister of Labour, Government of Canada**

Additional copies of the Review may be obtained from:

**Communication Services Directorate,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-2238**

Photos from National Film Board

© Minister of Supply and Services Canada 1981
Cat. No. L1-1980
ISBN 0-662-51178-6

Printed in Canada

Labour Canada

2 Place du Portage
Hull, Quebec

Mailing Address

Ottawa, Ontario K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable Gerald A. Regan*

Executive Assistant, D. MacDonald
Special Assistant, Mrs. L. Webb
Departmental Assistant, Mrs. Marie Phelan

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee

Executive Assistant, Keith Deyell
Administrative Assistant, Mrs. Lillian McGlynn
Special Assistant, Mrs. Claudette Lupiano

Policy Co-ordination and Liaison

Director General, Robert Armstrong

Regional Operations

Executive Co-ordinator, C.R. Scott
Atlantic, Regional Director, G. Blanchard
St. Lawrence, Regional Director, C.E. Poirier
Great Lakes, Regional Director, T.L. Beaton
Central, Regional Director, R.E. Matthey
Mountain, Regional Director, A.R. Gibbons

Federal Mediation and Conciliation Service

Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
Director, Mediation and Conciliation, Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support, John Fuchs

Program Development and Central Operations

Assistant Deputy Minister, H.L. Laframboise
Director General, Central Analytical Services, R.W. Crowley
Director, Labour Data, V. Johnston
Director, Economic Analysis, M. Mueller
Director, Library and Legislative Analysis, J.P. Whitridge

Director, Employment Relations and Conditions of Work, G. Markle**
Director, Occupational Safety and Health, J.W. McLellan***

Women's Bureau

Director, Dr. Ratna Ray

Administrative Policy and Services

Director General, C.D. Harper
Director, Personnel, J.P. Whitby
A/Director, Data Processing, C.W. Evans
Director, Finance, C.J. Helmes
Director, Communication Services Directorate, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

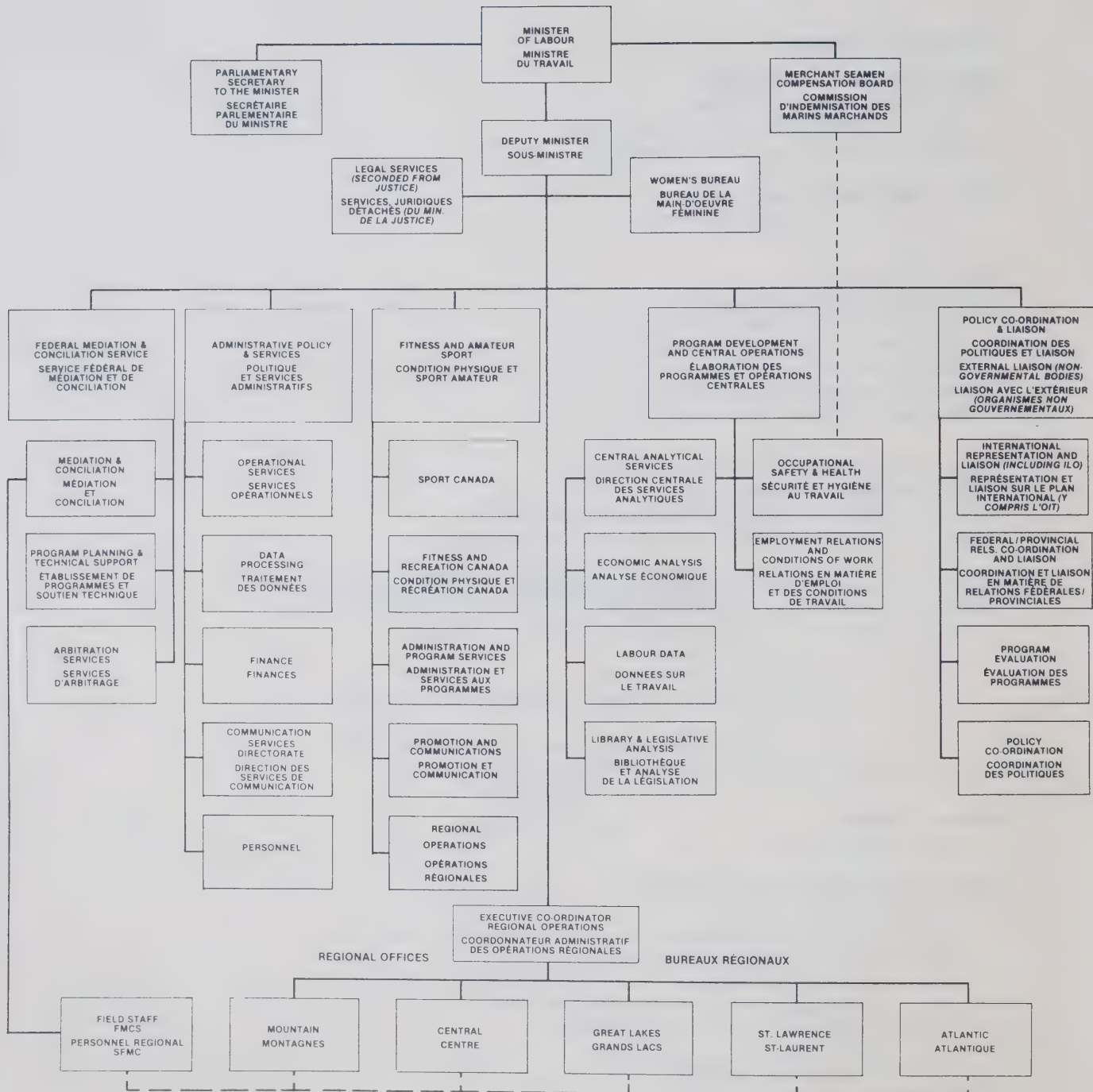
*Mr. Regan replaced Mr. Lincoln Alexander on March 3, 1980

**Mr. Markle replaced Mr. Paul Roddick on March 1, 1980

***Mr. McLellan replaced Mr. R.H. Elfstrom on June 4, 1979



Plan of Organization — Organigramme



Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)

Part III — Labour Standards (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22 (1st Supplement); c.17 (2nd Supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27)

Part IV — Safety of Employees (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c.27)

Part V — Industrial Relations (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1977-78, c.27)

Department of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-2)

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-3)

Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8)

Merchant Seamen Compensation Act (R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd Supplement); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)

Jurisdiction

Labour Canada concerns itself directly with employment coming under federal labour legislation. In general it takes in enterprises joining one province to another province or to another country.

This jurisdiction covers:

- **Interprovincial and international**
 - railways
 - highway transport
 - telephone, telegraph and cable systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels and bridges
 - shipping and shipping services
- **Radio and television broadcasting, including cablevision**
- **Air transport, and aerodromes**
- **Banks**
- **Grain elevators**
- **Flour and feed mills, feed warehouses and grain seed cleaning plants**
- **Certain Crown corporations**

Contents

	Page
Introduction	1
Financial Statements	2
Policy Co-ordination and Liaison	6
Regional Operations	6
Atlantic	7
St. Lawrence	9
Great Lakes	10
Central	11
Mountain	12
Federal Mediation and Conciliation Service	16
Mediation and Conciliation	16
Program Planning and Technical Support	26
Arbitration Services	26
Program Development and Central Operations	27
Office of the Assistant Deputy Minister	27
Central Analytical Services	27
Labour Data	28
Library and Legislative Analysis	30
Economic Analysis	31
Planning Unit for a Labour Information Bureau	32
Employment Relations and Conditions of Work	32
Occupational Safety and Health	35
Women's Bureau	47
Administrative Policy and Services	48
Personnel	48
Data Processing	50
Finance	51
Communication Services	52
Operational Services	53

Introduction

Labour Canada is concerned both with the federal labour jurisdiction and the wider world of work in Canada.

Within this wider world, policy and legislative steps taken by a federal government can set the tone for labour relations generally in Canada. The climate, attitudes and tensions which there prevail have considerable bearing on national economic and social objectives: they bear on the efficiency with which the economy operates and adjusts to change, on the climate for investment, and on the effectiveness of federal macro-economic policy.

Within the federal jurisdiction, the challenge to Labour Canada is — in addition to improving the overall climate of labour relations, and managing the conflict which inevitably arises in connection therewith — to fulfill its legislative mandate to promote and/or protect:

the rights of the parties involved in the world of work;

a work environment conducive to physical and social well-being;

a fair return for efforts in the workplace

and to ensure equitable access to employment opportunities.

In achieving the above role Labour Canada collaborates with all parties: employers and employees, unions and management. It recognizes that its partners in this enterprise are not mere economic units, but human beings with needs, aspirations and personal values.

Strategic Objectives

The following strategic objectives provide a focus when examining the Department's current legislation, policies and programs. The first seven objectives focus on the Department's national mandate of concern with the overall industrial relations environment and its role as a primary actor within that environment. The final four objectives focus on the Department's role where there is legislative responsibility and jurisdiction.

The Department's strategic objectives within Canada as a whole, are to:

1. maintain an industrial relations environment which enables and encourages individual Canadians to define and to achieve their goals;
2. maintain an industrial relations environment characterized by the rule of law and the acceptance of the rights and obligations established by law;
3. maintain an industrial relations environment which encourages and supports organizations and institutions while ensuring the achievement of individual goals;
4. maintain an industrial relations environment that nourishes economic and social development, that provides stability necessary for long-term progress while being sufficiently flexible to adapt to changing circumstances;
5. assist the parties in performing their roles;
6. create a spirit of responsible co-operation among the parties;
7. maintain and strengthen the Canadian contribution to the improvement of labour conditions throughout the world;

and also specifically within the federal jurisdiction, to

8. maintain a balanced legislative framework for industrial relations in the federal jurisdiction;
9. establish minimum standards of wage, working conditions, and safety and health;
10. protect individuals or groups in terms of minimum standards of wage, working conditions and safety and health;
11. minimize and resolve conflict within the Department's legislative framework.

FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Appropriations for 1978-79 and 1979-80

\$000's

		<u>1978-79</u>	<u>1979-80</u>
Vote 1	— Labour — Operating Expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international affairs	\$21 467	\$20 358
Vote 5	— Labour — The grants listed in the Estimates and contributions	5 805	6 832
Statutory	— Minister of Labour — Salary and Motor Car Allowance	18	12
Statutory	— Payments of Compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	12 755	14 626
Statutory	— Contributions to Employee Benefit Plans	<u>1 875</u>	<u>1 724</u>
	TOTAL PROGRAM	\$41 920	\$43 552

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1978-79 and 1979-80

\$000's

<u>Object</u>	<u>1978-79</u>	<u>1979-80</u>
Personnel	\$17 263	\$17 086
Payments of Compensation	12 755	14 626
Transportation and Communication	1 528	1 362
Information	431	325
Professional and Special Services	2 160	1 832

Rentals	166	162
Purchased Repair and Upkeep	22	23
Utilities, Materials and Supplies	520	562
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	144	118
Grants, Contributions and Other Transfer Payments	5 805	6 832
All Other Expenditures	<u>1 126</u>	<u>624</u>
TOTAL	\$41 920	\$43 552

Statement of Expenditures by
Departmental Activities for 1979-80

\$000's

	<u>1979-80</u>
Mediation and Conciliation Services	\$ 2 047
Program Development and Central Operations	9 124
General Labour Services	6 691
Policy Administration	2 088
Operational Administration	5 661
Special Income Support Program	3 315
Payments of Compensation Respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	<u>14 626</u>
TOTAL	\$43 552

Statement of Expenditures by
Activity for 1979-80

\$000's

Mediation and Conciliation

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>
Federal Mediation and Conciliation Services	\$ 200

Mediation and Conciliation	1 256
Arbitration Services	217
Program Planning and Technical Support	231
Superannuation	<u>143</u>
TOTAL	\$2 047

Program Development and Central Operations

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>
Assistant Deputy Minister's Office	\$ 227
Labour Data	1 976
Conditions of Work	344
Occupational Safety and Health	1 320
Employment Relations	3 802
Central Analytical Services	1 280
Superannuation	<u>175</u>
TOTAL	\$9 124

General Labour Services

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>
Executive Co-ordinator — Regional Operations	\$ 98
Atlantic	1 174
St. Lawrence	1 066
Great Lakes	1 502
Central	904
Mountain	1 378
Superannuation	<u>569</u>
TOTAL	\$6 691

Policy Administration

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>
Minister's Office	\$ 351
Deputy Minister's Office	568
Policy Co-ordination and Liaison	847
Women's Bureau	188
Superannuation	<u>134</u>
TOTAL	\$2 088

Operational Administration

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>
Director-General	\$ 299
Finance	948
Operational Services	1 429
Data Processing	872
Personnel	735
Communication Services Directorate	696
Superannuation	<u>682</u>
TOTAL	\$5 661

Special Income Support Program

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>
Adjustment Assistance Benefits	<u>\$ 3 315</u>
TOTAL	\$ 3 315

Payment of Compensation Respecting Public Service Employees and Merchant Seamen

	<u>1979-80</u>
	<u>\$14 626</u>
TOTAL	\$14 626

POLICY CO-ORDINATION AND LIAISON

The Policy Co-ordination and Liaison Branch, which was newly established during the period under review, is responsible for the examination of broad issues that have a bearing on the Department's programs and policies and for suggesting ways in which the Department keep itself relevant to a rapidly changing economic and social environment.

The Branch consists of four major elements: Planning and Liaison, International Relations, Federal-Provincial Relations and Program Evaluation.

The Branch was active in arranging a number of consultative meetings at the ministerial level with national organizations of labour and management, such as the Canadian Labour Congress, the Canadian Manufacturers' Association and the Chamber of Commerce.

The reports of the Inquiry Commissions on Redundancies and Lay-offs and Educational Leave were received and are being reviewed for possible implementation.

In June, the International Labour Organization holds its Annual General Conference at which, inter alia, Conventions and Recommendations are adopted establishing international standards in labour and fields related to labour such as health and safety, social services, etc. At the 65th Session in June 1979, instruments were adopted relating to Hours of Work and Rest Periods in Road Transport and to Occupational Safety and Health in Dock Work.

Before presenting a draft text to the Annual General Conference for adoption in the form of a Convention or Recommendation, the International Labour Office obtains the views of Member States on the standards to be included in the instruments. This is done through the circulation of questionnaires and proposed texts for answer or comment. The Canadian views are prepared by the International Standards Division in consultation with the appropriate branches or departments of the federal and provincial governments or by interdepartmental committees. In 1979-80, Canadian positions were developed on the work and retirement of older workers, on opportunities for, and treatment of, workers with family responsibilities, the promotion of collective bargaining and safety and

health in the working environment. The Division also co-ordinated the preparation of reports requested by the ILO on the implementation in Canada of a number of Conventions.

As a result of the federal government placing greater emphasis on co-operation and consultation between various levels of government, the activities in the field of federal-provincial relations have increased.

The Branch has been working toward strengthening the consultative efforts between levels of governments and developing new mechanisms either on a bilateral or multilateral basis to assist in the resolution of problems between federal and provincial governments in the labour field. The Branch has been involved in consultations regarding collective rights for commercial fishermen, the labour adjustment program, the duplication exercise and other initiatives related to constitutional review.

In addition, the Branch has an executive involvement with the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation and is responsible for its efficient and effective operation. There has recently been a review of the role and functions of CAALL. As an Association, it has become an important informal vehicle for federal-provincial discussions.

Following the release of the Report of the Lambert Commission and in conjunction with the Office of the Comptroller General, the Branch began to co-ordinate a review by senior management of the Departmental systems related to accountability. The policies related to planning, monitoring, auditing and evaluation, will be re-examined in light of the changes within the governmental framework and in response to the needs of the Department.

REGIONAL OPERATIONS

Regional Operations is responsible for delivering the Department's programs and services except for those of Mediation and Conciliation and certain national programs. Activities within the Program can be classified under two headings: enforcement and regulatory responsibilities; and educational, training and promotional responsibilities.

In carrying out its mandate Regional Operations responds to complaints, investigates accidents, conducts technical surveys, processes claims for worker compensation, provides counselling on labour-management relations, organizes information seminars to explain legislation administered by the Department, and sponsors conferences aimed at furthering the Department's goals and objectives. Regional Operations maintains client relationships not only with workers and employers but with officials of organized labour, employer associations, officials of other levels of government, researchers, educators, community organizations, the media and the general public.

In order to strengthen overall administration of the Program, the Office of the Executive Co-ordinator was established in early April 1979. The Executive Co-ordinator oversees all activities of Regional Operations, including policy development, and is responsible for allocating resources within the Program, as well as evaluating and assessing operational effectiveness.

In addition to the Office of the Executive Co-ordinator, Regional Operations comprises the Department's five Regional Offices and 16 District Offices. Organizationally, Regional Offices are headed by Regional Directors, District Offices by District Managers. Regional Directors report to the Executive Co-ordinator; District Managers to Regional Directors.

Office of the Executive Co-ordinator

The first year of the Office of the Executive Co-ordinator could be described as one of consolidation. In addition to reviewing Departmental policies affecting the services provided by Regional Operations, a review of Headquarters-Regional Office reporting systems was initiated. The Office of the Executive Co-ordinator also participated in the development of the Federal Jurisdiction Universe, a computerized inventory of establishments under federal jurisdiction, and undertook responsibility for co-ordinating the system's implementation. Over the past year the Office of the Executive Co-ordinator also was involved in a review of the administration of the Government Employees Compensation Act.

In October 1979, a study was commissioned to assess the operational impact of the Department's assuming responsibilities for the welfare of workers in nuclear facilities. Canada-wide in scope, the study covers facilities currently licensed by the Atomic Energy Control Board, including uranium mine and mill facilities, uranium refining and conversion facilities, fuel fabrication facilities, heavy water plants, nuclear reactors, radioactive waste management facilities, particle accelerators and facilities using prescribed substances and radioisotopes. The Office of the Executive Co-ordinator also participated in the development of safety and health regulations for uranium and thorium mining, pursuant to Part IV of the Canada Labour Code.

In November 1979, a communications advisor was engaged to assist in the planning and development of educational and training programs for use by Regional and District Office staff. In consultation with officials in the field, several proposals have been developed, including the Labour Canada Awareness Program.

The Regions

Atlantic

The Atlantic Region takes in the three Maritime provinces and Newfoundland. With headquarters in Moncton, the Region also has District Offices located in Fredericton, Halifax, Sydney and St. John's.

Conditions of Work

Pursuant to Part III of the Canada Labour Code, Atlantic Region responded to 145 complaints from workers. Altogether the Region assisted 55 workers recover a total of \$19 426.40. During the fiscal year 510 programmed inspections were carried out resulting in wage recoveries amounting to \$40 858.20. Under Section 33(5) of the Code, the Region received 11 reports indicating that 6 990 workers worked a total of 32 561 hours in excess of the prescribed weekly maximum. Under Section 34(2), a total of 8 959 workers were reported as having worked 80 821 hours in excess of the prescribed weekly maximum because of emergencies.

Unjust Dismissal

Pursuant to Section 61(5) of Part III of the Canada Labour Code, Atlantic Region received 18 complaints dealing with Unjust Dismissal. Of these complaints, 12 were resolved at the Labour Affairs Officer (LAO) level; remaining cases were either disallowed, referred to adjudication or were awaiting the outcome of adjudication.

Tables 1 and 2 provide additional details on the activities of the Region under Part III of the Canada Labour Code.

Occupational Safety and Health

Pursuant to Part IV of the Canada Labour Code, Atlantic Region carried out 602 safety and health inspections and 51 technical surveys testing for noise and dust levels, fumes and toxic substances. In accordance with Part IV of the Code, 3 574 accidents were reported to the Region and, of these, 81 accidents were investigated, including three involving fatalities. During the fiscal year the Region carried out its annual inspection of

military bases. In co-operation with provincial electrical authorities, the Region carried out an inspection at Radio Canada International in Sackville, New Brunswick. A complete safety inspection was carried out at Dorchester Penitentiary and in co-operation with postal authorities in New Brunswick and Prince Edward Island, the Region inspected 81 post offices. During the fiscal year the Commission of Inquiry into the February 24, 1979 explosion at DEVCO completed its investigations; a report on its findings is expected in June 1980.

Imminent Danger

In accordance with Section 82 of Part IV of the Canada Labour Code, Atlantic Region received 91 complaints from workers who felt their safety or health at work was imminently endangered.

Table 2 provides additional details on the activities of Atlantic Region under Part IV of the Canada Labour Code.



Compensation

During the fiscal year, under the Government Employees Compensation Act, Atlantic Region processed 5 816 accident claims that resulted in a total of \$9 294 019 in compensation payments.

Education, Training and Promotion

During the fiscal year the Region continued its program of promoting labour-management consultations as a means of improving relations between employees and their employers. A number of information seminars aimed at promoting awareness and understanding of the Canada Labour Code were organized. The Region also continued to actively support the establishment of joint safety and health committees as a means of improving the safety and health of workers. During the fiscal year, the Region initiated a program to improve worker safety at the Port of Saint John. The Region also continued to promote the Head Protection Program, a program designed to encourage the use of hard hats in the longshoring industry. During the fiscal year Atlantic Region employed six students under the Youth Job Corps Program.

St. Lawrence

St. Lawrence Region takes in all of the Province of Quebec. Headquarters for the Region is in Montreal, with a District Office located in Quebec City.

Conditions of Work

Pursuant to Part III of the Canada Labour Code, St. Lawrence Region responded to 142 complaints from workers. As a result of these complaints the Region assisted 119 workers to recover a total of \$57 175.32. During the fiscal year, St. Lawrence Region carried out 232 programmed inspections. These inspections resulted in wage recoveries amounting to \$3 640.68. In accordance with Section 33(5) of the Code, the Region received four reports from employers advising that 2 602 workers had worked a total of 10 863 hours in excess of the prescribed weekly maximum hours of work. In accordance with Section 34(2) of the Code, the Region was informed that 16 645 workers worked 244 383 hours in excess of the prescribed weekly maximum because of emergencies.

Unjust Dismissal

Pursuant to Section 61(5) of Part III of the Canada Labour Code, St. Lawrence Region received 41 cases dealing with Unjust Dismissal. Of these complaints, five were resolved at the LAO level; eight were referred to adjudication; and the remaining cases were either dismissed or judged to be inadmissible.

Tables 1 and 2 provide further details on the activities of St. Lawrence Region under Part III of the Canada Labour Code.

Occupational Safety and Health

Pursuant to Part IV of the Canada Labour Code, St. Lawrence Region carried out a total of 133 safety and health inspections and 11 technical surveys testing for noise and dust levels, fumes and toxic substances. In accordance with Part IV of the Code, 5 384 accidents were reported to the Region and of these, 80 accidents were investigated, including five involving fatalities.

Imminent Danger

In accordance with Section 82 of Part IV of the Canada Labour Code, St. Lawrence Region received 53 complaints from workers who felt their safety or health at work was imminently endangered.

Table 2 provides additional details on the activities of St. Lawrence Region under Part IV of the Canada Labour Code.

Fair Wages

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 36 inspections were carried out. Altogether 1 062 Wage Rates and Labour Conditions were processed.

Compensation

During the fiscal year, under the Government Employees Compensation Act, St. Lawrence Region processed 7 354 accident claims which resulted in a total of \$4 892 467 in compensation payments.

Education, Training and Promotion

In keeping with the Department's ongoing efforts to improve client understanding of federal labour legislation, St. Lawrence Region conducted several seminars throughout the Province of Quebec. Altogether 16 seminars dealing with Part III of the Canada Labour Code and 24 seminars dealing with Part IV of the Code were organized.

Great Lakes

The Great Lakes Region takes in all of Ontario except for the Northwestern part of the Province. Headquarters for Great Lakes Region is in Toronto, with District Offices located in Ottawa, Sudbury and London.

Conditions of Work

Pursuant to Part III of the Canada Labour Code, Great Lakes Region responded to 577 complaints from workers. As a result of these complaints the Region assisted 307 workers recover a total of \$133 490.60. During the fiscal year, Great Lakes Region carried out 150 programmed inspections. These inspections resulted in wage recoveries amounting to \$133 910.37. In accordance with Section 33(5) of the Code, the Region received 22 reports advising that 16 803 workers had worked a total of 319 209 hours in excess of the prescribed weekly maximum. In accordance with Section 34(2) of the Code, the Region was advised that 26 889 workers worked 295 520 hours in excess of the prescribed weekly maximum because of emergencies.

Unjust Dismissal

Pursuant to Section 61(5) of Part III of the Canada Labour Code, Great Lakes Region received 128 complaints dealing with Unjust Dismissal. Of these complaints 51 were resolved at the Labour Affairs Officer level, and 24 were referred to adjudication; the remaining cases were withdrawn.

Tables 1 and 2 provide further details on the activities of Great Lakes Region under Part III of the Canada Labour Code.

Occupational Safety and Health

Pursuant to Part IV of the Canada Labour Code, Great Lakes Region carried out a total of 503 inspections and 36 technical surveys testing for noise and dust levels, fumes and toxic substances. In accordance with Part IV of the Code, 6 554 accidents were reported to the Region resulting in 69 investigations, including eight involving fatalities. During the fiscal year 2 515 inspections of boiler and pressure vessels in federal government owned buildings were carried out on behalf of the Region resulting in 138 directives being issued to correct potentially unsafe equipment.

Imminent Danger

In accordance with Section 82 of Part IV of the Canada Labour Code and Treasury Board Guidelines, Great Lakes Region received 120 complaints from workers who felt their safety or health at work was imminently endangered. Of these complaints, 119 were resolved at the LAO level.

Table 2 provides additional details on the activities of Great Lakes Region under Part IV of the Canada Labour Code.

Compensation

During the fiscal year, under the Government Employees Compensation Act, Great Lakes Region processed 14 629 accident claims which resulted in a total of \$6 247 798 in compensation payments.

Fair Wages

The Region issued 1 546 Fair Wage schedules and a total of 942 contract award notices were received representing an estimated contract value of \$105 854 281.

Education, Training and Promotion

During the fiscal year, regional staff responded to an estimated 68 000 requests for information from the public. A number of seminars on the Canada Labour Code were organized as were seminars on the Fair Wages and Hours of Labour Act and the Government Employees Compensation Act. Regional staff were also involved in a series of meetings held with provincial officials and representatives of management and union representa-

tives to develop regulations for uranium mining in Ontario. Regional staff were also on hand to answer questions at the Department's display at the Canadian National Exhibition in Toronto.

Central

Central Region takes in Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan. Headquarters for the Region is in Winnipeg with District Offices located in Regina, Saskatoon and Thunder Bay.

Conditions of Work

Pursuant to Part III of the Canada Labour Code, Central Region responded to 293 complaints from workers. As a result of these complaints the Region assisted 439 workers recover a total of \$83 159.95. During the fiscal year Central Region carried out 185 programmed inspections, which resulted in wage recoveries for 53 workers amounting to \$4 087.73. In accordance with Section 33(5) the Region received 90 reports advising that 16 963 workers had worked a total of 145 334 hours in excess of the prescribed weekly maximum. In accordance with Section 34(2) of the Code, the Region was advised that 19 880 workers worked 195 629 hours in excess of the prescribed weekly maximum because of emergencies.

Unjust Dismissal

Pursuant to Section 61(5) of Part III of the Canada Labour Code, Central Region received six complaints dealing with Unjust Dismissal. Of these complaints, two were resolved at the LAO level; one case was dismissed and the remaining cases were awaiting resolution at year's end.

Tables 1 and 2 provide further details on the activities of Central Region under Part III of the Canada Labour Code.

Occupational Safety and Health

Pursuant to Part IV of the Canada Labour Code, Central Region carried out 381 safety and health inspections and 69 technical surveys testing for noise and dust levels, fumes and toxic substances. In accordance with Part IV of the Code 1 032 accidents were reported to the Region, resulting

in 24 investigations including eight involving fatalities. During the fiscal year, 23 Motor Vehicle Operators Hours of Service permits were issued authorizing longer hours of driving for truck drivers.

Imminent Danger

In accordance with Section 82 of Part IV of the Canada Labour Code and Treasury Board Guidelines, Central Region received two complaints from workers who felt their safety or health at work was imminently endangered; both complaints were resolved at the LAO level.

Table 2 provides additional details on the activities of Central Region under Part IV of the Canada Labour Code.

Compensation

During the fiscal year, under the Government Employees Compensation Act, Central Region processed 2 567 accident claims which resulted in a total of \$1 627 533 in compensation payments.

Fair Wages

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 10 inspections involving 10 contractors and six employees resulted in the recovery of \$1 937.30. In total, nine permits were issued, 561 schedules of Labour Conditions were prepared and 1 552 Fair Wage Rates were established.

Education, Training and Promotion

In addition to enforcement and regulatory responsibilities, Central Region was actively involved in educational and promotional activities. During the fiscal year, the Region sponsored a series of seminars at Winnipeg Labour Council Weekend Schools. Titled "Stress in the Workplace" the purpose of the series was to teach unionists the fundamentals of stress recognition and techniques for handling stress at work. Because of the popularity of the series, arrangements have been made to hold similar seminars at the Canadian Labour Congress Prairie Region Labour Studies Centre. During the fiscal year, regional staff, in co-operation with the Manitoba Department of Labour and a private consultant,

developed a program designed to improve labour-management relations in the construction industry in Manitoba. The program consisted of a series of three-day seminars involving all levels of union and management. As a result of the program, a governing board for the construction industry was set up and adjustment boards established for most of the trades in the industry. During the fiscal year regional staff assisted in reviewing and processing requests from unions not affiliated with the Canadian Labour Congress for grants under the Department's Labour Education Program. The Region also provided assistance, including guest speakers, to groups concerned with occupational safety and health, labour-management relations, equal employment opportunity and issues related to Quality of Work Life.

Mountain

Mountain Region takes in Alberta, British Columbia, the Northwest Territories and the Yukon Territory. With headquarters in Vancouver, District Offices are located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George and Whitehorse.

Conditions of Work

Pursuant to Part III of the Canada Labour Code, Mountain Region responded to 668 complaints from workers. As a result of these complaints the Region assisted 953 workers recover a total of \$328 445. During the fiscal year Mountain Region carried out 406 programmed inspections, which resulted in wage recoveries for 732 workers amounting to \$46 117. In accordance with Section 33(5) of the Code, the Region received 79 reports advising that 4 436 workers had worked a total of 39 006 hours in excess of the prescribed weekly maximum. In accordance with Section 34(2) of the Code, the Region was informed that 13 914 workers worked 172 488 hours in excess of the prescribed weekly maximum because of emergencies. Under the West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations, three permits were issued under Section 4(4).

During the fiscal year the Region conducted an extensive inspection of the living conditions of CPR track maintenance workers who are required

to live in railway cars. As a result of this inspection several directives were issued to correct deficiencies and CPR agreed to assign one of its inspectors to ensure that all housing standards are adhered to in future. During the fiscal year a LAO was appointed as an alternate inspector under the Bankruptcy Act to act as agent for 104 employees who worked for a company that declared bankruptcy. It is estimated that approximately \$180 000 in wages and other entitlements are owing to the employees. Due to efforts of regional staff, court action against an asphalt company involving the payment of over-time pay was avoided when the company agreed to settle the matter out of court.

Unjust Dismissal

Pursuant to Section 61(5) of Part III of the Canada Labour Code, Mountain Region received 68 complaints dealing with Unjust Dismissal. Of these complaints, 35 were resolved at the LAO level; nine cases were withdrawn; 15 cases were referred to the Regional Director of which eight were referred to adjudication. Of the cases referred to adjudication, five decisions were rendered in favour of the complainant and in the three remaining cases, decisions were pending at fiscal year's end.

Tables 1 and 2 provide additional details on the activities of the Region under Part III of the Canada Labour Code.

Occupational Safety and Health

Pursuant to Part IV of the Canada Labour Code, Mountain Region carried out 566 safety and health inspections and 52 technical surveys testing for noise and dust levels, fumes and toxic substances. In accordance with Part IV of the Code, 5 013 accidents were reported to the Region resulting in 158 investigations including nine involving fatalities. During the past fiscal year dust surveys were conducted at a number of country elevators to assess the effectiveness of newly installed dust collecting equipment. Meetings with officials at the United Grain Growers Ltd. were held to discuss ways to further improve dust collection. As a result of a complaint from a post office employee, dealing with a spill involving cyclo butane carboxylic acid, regional staff met with officials from Health and Welfare

Canada, Canada Post and the Calgary Fire Department to discuss emergency procedures to be followed in case of future spills involving the substance. During the fiscal year a sound survey was conducted on CPR diesels operating between Vancouver and Kamloops and recommendations were submitted to CPR to reduce noise levels. Owing to action taken by the Region regarding asbestos, a work shutdown at Vancouver International Airport was avoided. A comprehensive safety and health inspection tour taking in Inuvik, Fort Smith, Resolute Bay, Frobisher Bay, Dawson City and Yellowknife, and Whitehorse and the surrounding area was carried out during the fiscal year. A wildcat strike at Fort Nelson, following a fatality, was averted because of recommendations made by regional staff to restructure the safety and health committees. As a result of an inspection of newly designed scaffolding, recommendations were made to CNR engineers to correct design deficiencies. During the fiscal year LAOs investigated a complaint involving the transportation of pesticides in unmarked containers. Regional staff also participated in the medical surveillance program that has been set up to monitor employees working in the grain industry.

Imminent Danger

In accordance with Section 82 of Part IV of the Canada Labour Code, Mountain Region received three complaints from workers who felt their safety or health at work was imminently endangered.

Table 2 provides additional details on the activities of Mountain Region under Part IV of the Canada Labour Code.

Fair Wages

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act, 68 investigations were carried out, which resulted in 96 employees recovering \$16 404.97.

Compensation

During the fiscal year, under the Government Employees Compensation Act, Mountain Region processed 6 645 accident claims that resulted in a total of \$3 620 467 in compensation payments. Effective January 1, 1979, responsibility for subrogation claims was transferred to the Region. By fiscal year's end, 129 of these claims had been processed. During the fiscal year discussions were

held with senior officials of Petro-Canada and the Workers' Compensation Board of British Columbia to determine the status of employees employed by companies that had been acquired by Petro-Canada.

Education, Training and Promotion

The past fiscal year saw the continuation of a vigorous program of education, training and promotion activities in the Region. In co-operation with the Canadian Labour Congress, Alberta Federation of Labour, Alberta Building Trades Council, Native Outreach of Alberta and the Alberta Department of Labour, the Region provided assistance to Grant MacEwan Community College in Edmonton to set up a labour education program for Natives. The intent of the program is to introduce trade unionism to the Native population in Alberta and it is hoped that the program will serve as a prototype for similar programs in other parts of the country. During the year, the Alberta District Manager gave an address at the annual meeting of the Canadian Pacific System Federation Joint Protective Board. The topic of the address was health and sanitation standards for maintenance of way employees in the railway industry. LAOs in Alberta District also gave a number of half-day seminars on conditions of work and occupational safety and health.

During the fiscal year the Region also provided assistance to a private organization producing an audio-visual program on the dangers of working in a confined space. The Region continued to provide financial support to the Vancouver Rail Task Force. The purpose of the grant is to allow for union representation on the Task Force, which is looking into ways to improve the turnaround time of rail cars in Greater Vancouver Terminal. Regional staff continued their efforts to promote the establishment of joint labour-management safety and health committees. Regional staff also conducted a seminar on safety and accident prevention in Whitehorse. Participation in the seminar was excellent with more than 91 representatives from federal departments and the Yukon Territorial government in attendance. Staff in the Compensation Unit conducted a series of seminars throughout the Region during the fiscal year. The purpose of the seminars was to explain the administration of the Government Employees Compensation Act. Altogether approximately 10 000 copies of the booklet: "If You Have an Accident" and 1 656 training kits were distributed.

Table 1

Authority	<u>Atlantic</u>	<u>St. Lawrence</u>	<u>Great Lakes</u>	<u>Central</u>	<u>Mountain</u>
Canada Labour Standards Regulations					
Section 4 ¹	2	3	—	4	10
5 ²	—	1	—	—	11
14 ³	9	7	1	—	6
15 ⁴	—	8	—	—	14
16 ⁵	2	21	4	2	4
Canada Labour Code (Part III)					
Section 29(1) ⁶	2	7	—	2	17
33(1) ⁷	6	10	18	15	12
33(5) ⁸	11	4	22	90	79
34(2) ⁹	8 959 hr	16 645 hr	26 889 hr	19 880 hr	13 914 hr
51(1)(a) ¹⁰	—	12	2	—	3
51(1)(b) ¹¹	1	19	15	—	3

¹Authority to average hours of work over a period less than 13 weeks

²Authority to average hours of work over a period longer than 13 weeks

³Authority to waive annual vacation

⁴Authority to grant postponement of annual vacation

⁵Authority to grant approval of a calendar year or other year as a year of employment

⁶Authority to establish hours of work in excess of eight hours a day or 40 hours a week where average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed 40-hr/wk

⁷Authority to authorize hours of work in excess of the weekly maximum hours of work allowed, viz., 48-hr/wk

⁸Authority to require reports from employers authorized to have hours of work in excess of maximum hours of work

⁹Authority to require reports from employers in cases where maximum hours of work are exceeded because of an emergency situation

¹⁰Authority to substitute another designated holiday with pay for any general holiday in cases where a collective agreement exists

¹¹Authority to substitute another designated holiday for any general holiday in cases where a collective agreement does not exist

Region	Conditions of Work				Occupational Safety and Health				
	Complaints	Unjust Dismissals	Inspections	Counselling	Complaints	Inspections	Investigations	Technical Surveys	Counselling
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mountain	668	45	329	1 256	92	566	158	52	506
Central	293	6	185	3 688	37	381	24	69	1 734
Great Lakes	577	128	150	502	356	503	69	36	316
St. Lawrence	142	41	232	1 568	53	133	75	11	1 161
Atlantic	145	18	510	726	91	602	81	51	543

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) Program is responsible for assisting trade unions and the employers of the workers they represent, in the private sector under federal jurisdiction, negotiate their collective agreements. The FMCS operates under the authority of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations), which recognizes the right of workers to organize and to bargain collectively.

The FMCS, headed by an Assistant Deputy Minister, is responsible for the prevention and resolution of labour-management disputes in industries governed by the Canada Labour Code (Part V). It is composed of three major units:

1. The **Mediation and Conciliation Branch** provides third-party assistance in collective bargaining disputes through the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners or boards, mediators and industrial inquiry commissions. It also provides preventive mediation and advisory services to improve labour relations and to facilitate collective bargaining. The Branch has offices in St. John's, Newfoundland; Halifax, Nova Scotia; Montreal, Quebec; Toronto, Ontario; Winnipeg, Manitoba; and Vancouver, British Columbia.
2. The **Program Planning and Technical Support Branch** provides specialized industrial relations research in direct support of conciliation and mediation operations, and carries out expert analyses of industrial relations developments, trends, problems and bargaining issues.
3. **Arbitration Services** establishes the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators or arbitration board chairmen governed by the provisions of the Canada Labour Code (Part V), and appointment of adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (Part III). The Branch administers and provides information concerning the application of the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code.

Mediation and Conciliation

The Mediation and Conciliation Branch, one of three components constituting the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), comprises a headquarters staff and six field offices, located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's, Nfld. Of the three FMCS components, it plays the key role in the administration of those provisions of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations) relating to the settlement of first and renewal collective agreement disputes as well as other types of industrial relations disputes in federal industries and undertakings subject to the Code's jurisdiction. These industries include, among others, railways, airlines, international and interprovincial trucking, shipping, grain elevators, longshoring, banking and radio-television broadcasting.

In the fiscal year ended March 31, 1980, the Branch dealt with some 365 collective bargaining disputes that had reached an impasse, including 111 cases which were carried over from the previous fiscal year. Of the 365 cases, 301 were finalized during the course of the year leaving some 64 cases pending at the end of the year.

Of the 301 cases finalized in the 1979-80 fiscal year, 262 or 87 per cent were settled by FMCS without a work stoppage. There were 39 work stoppages in the federal jurisdiction during the fiscal year and of these, 27 were resolved during the course of the year and six of the 12 unresolved strikes, dealing with bank branches, were referred to the Canada Labour Relations Board under the "settlement of first agreements" provision of the Code.

The 365 collective bargaining disputes resulting in notices of impasse filed under the provisions of the Canada Labour Code (Part V) however generated a total of 397 appointments of FMCS Officers as follows: 365 Conciliation Officer and 32 Mediator appointments.

Preventive Mediation

In the promotion of good industrial relations in the federal jurisdiction, the Mediation and Conciliation Branch continues, through "preventive mediation," to be involved in the resolution of industrial relations problems surfacing during the life of a collective agreement. These activities are not usually as visible as would be the case with a widely publicized collective bargaining settle-

ment of a national dispute. However, in such instances, contact with the parties is constant with Branch Officers advising and guiding the parties in the handling and resolution of differences which may not lend themselves to long-term solutions through "short-run, ad hoc" collective agreement arbitration proceedings. Preventive mediation has largely contributed to a greater degree of industrial relations stability in various key industries under federal jurisdiction.

Review of Selected Disputes

The following is a brief narrative of selected collective bargaining disputes handled by the Branch during the year, involving various industries including airlines, bussing, communications, grain elevators, longshoring, mining, railways, shipping and trucking.

Airline Operations

At the beginning of fiscal year 1979-80, Canadian Pacific Airlines and the Canadian Air Line Pilots' Association were meeting with a Conciliation Officer in an attempt to revise their existing collective agreement, which had expired on November 30, 1978, covering some 610 pilots. These meetings, which began following the Conciliation Officer's appointment on March 6, 1979, resulted in the parties reaching a tentative settlement on May 2, 1979, which was subsequently ratified by the union membership. The new settlement provided for a revised two-year agreement expiring on November 30, 1980.

Bus Transportation

Within the Ottawa/Hull area, the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission operates an interprovincial bus service and, as such, its labour relations affairs are governed by Part V of the Code. At the beginning of the fiscal year, OC Transpo and the Amalgamated Transit Union, Local 279, representing some 1 500 drivers, mechanics and dispatchers, were scheduled to begin meeting with a Conciliation Officer on April 30, 1979, in an effort to revise their existing collective agreement which had expired on December 31, 1978.

Throughout the month of May 1979, the Conciliation Officer met with the parties but was unable to arrange a settlement. Conciliation proceedings were terminated on May 29, 1979 and shortly thereafter, on June 7, 1979, a Conciliation Commissioner was appointed to further assist the

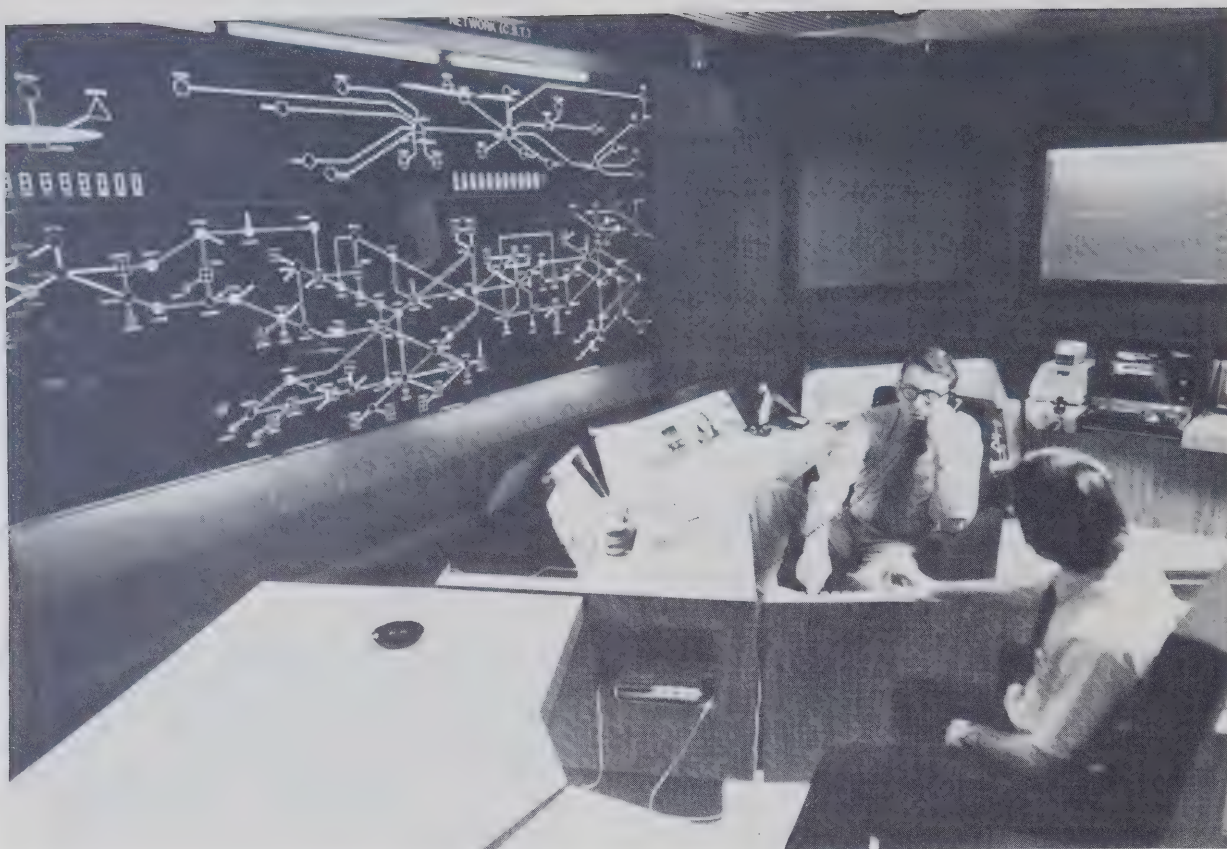
parties. These proceedings were also unsuccessful and terminated with the release of the Commissioner's report to the parties on July 23, 1979. As neither party was willing to accept the recommendations of the Commissioner, they resumed direct negotiations and arrived at a tentative settlement but this was subsequently rejected by the union membership. On August 13, 1979, the union began legal strike action.

This strike continued for approximately two weeks at which time the parties requested and received mediation assistance from FMCS. These mediation sessions which began on August 29, 1979 resulted in the parties reaching a second settlement and this time the terms were accepted by the union membership, thereby terminating the legal strike which began on August 13, 1979.

Communications

At the close of the last fiscal year, Bell Canada and the Communications Workers of Canada, representing some 13 500 craft and service employees, were meeting with a Conciliation Officer in an attempt to revise their existing collective agreement which expired on November 28, 1978.





The parties were unsuccessful at this stage in reaching an agreement, and as a result, on April 10, 1979, Mr. Pierre Dufresne was appointed as a Conciliation Commissioner to further assist the parties. Following this date and before the Commissioner hearings began on May 1, 1979, a number of work stoppages occurred which prompted the employer to seek a cease and desist order from the Canada Labour Relations Board declaring such action illegal.

The parties met with the Commissioner during the month of May 1979, but no compromises were made, resulting in the Commissioner filing his final report on May 28, 1979. His recommendations for settlement were rejected by the union membership and, while the parties resumed post-Conciliation Commissioner negotiations, legal rotating strike action began on June 7, 1979. This action by the union prompted the employer to lock out some craft and service employees on July 16, 1979 following which the union commenced full-fledged strike action on August 13, 1979.

In view of the stalemate reached, the union requested mediation assistance which was granted on August 14, 1979. The mediation appointment precipitated a number of meetings between the parties under the auspices of the

Mediator with the result that a tentative settlement was reached on August 13, 1979. The employees returned to work as the ratification vote proceeded and on September 9, 1979, it was announced that the union membership had voted in favour of acceptance.

In addition to the negotiations affecting Bell Canada craft and service employees, the company was also involved in negotiations with the Communications Union Canada (CUC), representing some 7 400 telephone operators and dining service personnel. At the beginning of fiscal year 1979-80, the parties were meeting with Conciliation Commissioner Pierre Dufresne in an effort to establish new wage rates for the second year of their collective agreement in accordance with a wage reopener clause, and were also meeting in direct negotiations to revise their whole collective agreement which had expired on November 30, 1978. On April 5, 1979, Pierre Dufresne's Conciliation Commissioner mandate was extended to cover the entire collective agreement renewal negotiations.

Conciliation Commissioner meetings resumed on April 17, 1979, but were subsequently adjourned pending the outcome of a second representation vote initiated by the Canada Labour Relations

Board to establish whether the CUC would remain as the incumbent bargaining agent or would be replaced by the Communications Workers of Canada (CWC) which had applied to the Board to be the certified bargaining agent, replacing the CUC. On July 31, 1979, the Board announced that the results of the representation vote favoured the CWC.

As Bell Canada and the new bargaining agent, the CWC, expressed the view that Commissioner Dufresne's mandate no longer applied, the parties resumed direct bargaining following the serving of a notice to bargain by the CWC on August 3, 1979.

The direct negotiations subsequently reached an impasse and on October 5, 1979 the dispute was referred to Conciliation Commissioner Mr. Roland Tremblay of St. Jean, Quebec. He began meetings with the parties on October 22, 1979 and continued through to December 1979. In the course of Commissioner proceedings, in December a number of illegal work stoppages took place in various city centres with the result that the employer applied to the Canada Labour Relations Board and obtained a cease and desist order against any further illegal work stoppages. Subsequent to this order being issued, Commissioner Tremblay completed his meetings with the parties on November 30, 1979 and his report with recommendations for settlement was made to the Minister and was released to the parties on December 17, 1979.

Unable to conclude a settlement in post-Conciliation Commissioner talks, the union commenced sporadic work stoppages on December 25, 1979, which evolved into a full-fledged strike on January 19, 1980 following the membership's rejection of an employer offer. The parties attempted to resume meaningful negotiations on January 21, 1980, but met with little success. These talks precipitated a decision by the Minister to appoint Messrs. M.K. Carson and Guy de Merlis as Mediators on January 24, 1980, in a continuing effort to effect a settlement. The mediation sessions, which began on January 28, 1980, and resumed on March 4, 1980 following a month's recess, resulted in the parties reaching a settlement by the end of the fiscal year. The intensive efforts of the FMCS were instrumental in successfully concluding prolonged collective bargaining negotiations which lasted over a two-year period.

Grain Handling

At the close of the last fiscal year, the B.C. Terminal Elevator Operators' Association and the Grain Workers' Union, Local 333 (CLC) were

meeting with two Conciliation Officers in an effort to revise their existing collective agreement which had expired on December 31, 1978, covering some 550 grain handlers. The parties were unable to reach an agreement at this stage, but the subsequent involvement of Conciliation Commissioner Emmett Hall, appointed on May 14, 1979 by the Minister of Labour, proved successful as his report containing recommendations for settlement, which was released to the parties on September 20, 1979, was accepted by both parties and a two-year agreement was concluded.

In addition to this dispute carried over from the previous year, another grain handling dispute involving six Lakehead grain elevator companies and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Lodge No. 650 was also pending at the Conciliation Officer stage. The parties to this dispute were attempting to revise their existing collective agreement, which expired on January 31, 1979, covering some 1 200 grain handlers. In the absence of a settlement at the Conciliation Officer stage, this dispute was referred to the Conciliation Commissioner stage under the auspices of Mr. Landon Ladd, appointed by the Minister on June 22, 1979. While meeting with the Commissioner, the parties reached an agreement, that was subsequently ratified by the union membership, providing for a revised two-year agreement.

Other grain elevator disputes dealt with involved the Manitoba Wheat Pool and the Saskatchewan Wheat Pool and their country elevator managers represented by the Grain Services Union. In efforts to assist the parties in revising their existing collective agreements, which expired on July 31, 1978, covering some 330 and 1 300 country elevator managers, respectively, both Conciliation Officer and Conciliation Commissioner assistance was applied.

In the Saskatchewan Wheat Pool/GSU dispute, the appointed Conciliation Commissioner was able to arrange a settlement which was subsequently ratified by the union membership during the month of May 1979.

In the Manitoba Wheat Pool/GSU dispute, the parties were unable to reach a settlement at the Commissioner stage. On July 19, 1979, some union members commenced sporadic strike action to back up their demands, but the union requested them to return to work on the following day in view of the Minister's decision to appoint a Mediator to assist the parties in resuming negotiations.

The Mediator began meeting with the parties on July 23, 1979, and his efforts resulted in the parties reaching a settlement the very next day. By August 7, 1979, the union had tabulated the results of its ratification vote and announced that a majority of its membership had voted to accept the two-year collective agreement.

On December 31, 1978, the collective agreement between the National Harbours Board, Port of

released to the parties on May 9, 1979. The appointment of a Mediator from our Montreal Office followed two days later in a further effort to settle the dispute.

These mediation sessions resulted in the union agreeing to place the employer's final offer before its membership for ratification, but the vote was negative and a legal strike by the union commenced May 24, 1979.



Montreal, and a CNTU affiliated local, le Syndicat des Employés du Port de Montréal, representing some 450 grain elevator and general forces employees, expired.

By the beginning of fiscal year 1979-80, the parties had been unable to reach an agreement in direct negotiations or with the assistance of a Conciliation Officer. Consequently, on April 5, 1979, a Conciliation Commissioner was appointed to further assist the parties in their negotiations. Despite the Commissioner's efforts, a settlement could not be reached between the parties and, as a result, the Commissioner's final report was

The strike continued over the ensuing weeks while intensive efforts by the Mediator and senior departmental officials were made, but to no avail. A revised offer by the employer was placed before the union membership on September 14, 1979, but the outcome was negative and the strike continued as did departmental mediation efforts to arrange a settlement.

As the strike continued into its sixth month, further efforts by departmental officials resulted in the resumption of mediation sessions on October 15, 1979, under the auspices of the appointed Mediator and the Director of Mediation and

Conciliation. These talks continued for three days and culminated in the parties reaching a settlement which was overwhelmingly accepted in a ratification vote by the union membership.

Longshoring

At the close of the fiscal year 1978-79, Conciliation Commissioner Justice H.E. Hutcheon, who was appointed on March 29, 1979, was seized with a dispute involving the British Columbia Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union. The parties' collective agreement, covering some 2 850 regular and 1 500 casual longshoremen, had expired on December 31, 1978.

Following his appointment, the Commissioner met with the parties on April 2 and 3, 1979, but it was agreed by the parties that they would resume negotiations with the Commissioner standing by in case these talks broke down. The parties began meeting directly on April 9, 1979 and were able to reach a tentative settlement. This settlement was originally accepted by the union membership by a one-vote margin, but a subsequent recount of the membership's vote resulted in a one-vote rejection. Consequently, the Commissioner called the parties together again on May 14 and 15, but was unable to arrange another settlement. His final report was released to the parties on May 24, 1979, but the recommendation that the settlement twice-voted upon be put to a third vote was rejected by the union caucus and a strike affecting seven ports began on June 4, 1979. In an attempt to resolve this dispute, on June 7, 1979, Mr. W.P. Kelly, the Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, was appointed as a Mediator and mediation sessions began on June 8, 1979.

His intensive efforts resulted in the parties reaching a tentative settlement on June 10, 1979, which was subsequently ratified by the union membership. The seven west coast ports resumed operations on June 15, 1979.

On November 8, 1979, the Maritime Employers' Association began negotiations with the International Longshoremen's Association, Local 1739, representing some 376 Port of Quebec Longshoremen, in order to revise their collective agreement, expiring on December 31, 1979.

The commencement of these contract negotiations followed the release of the Cossette Industrial Inquiry Commission's report on October 23, 1979. The Commission, which was established on February 12, 1979, at the joint request of the MEA and ILA, reported and made recommendations on the reduction of employment opportunities for longshoremen and checkers in the Port of Quebec and the consequential effects of their employment, job security and pensions. These issues were carried over into collective bargaining negotiations as the parties were unable to settle them in direct negotiations.

Consequently, on November 14, 1979, a Conciliation Officer was appointed to assist the parties in their negotiations with conciliation proceedings continuing into January 1980. With the assistance of the Officer and the report of the Inquiry Commission, a settlement was reached and ratified by the union membership.

Mining

At the close of the previous fiscal year, the Cape Breton Development Corporation, Sydney, Nova Scotia and the Canadian Union of Public Employees, Local 2046, representing some 250 supervising employees, were meeting with a Conciliation Officer in an effort to negotiate a first collective agreement following the union's certification by the Canada Labour Relations Board on February 3, 1978.

In the absence of a settlement at the Conciliation Officer stage, Judge Nathan Green, Q.C., was appointed on April 27, 1979 as a Conciliation Commissioner to further assist the parties. While mediation efforts of the Commissioner did not produce an agreement, his report, which was released to the parties on July 12, 1979, formed the basis for a settlement which was subsequently ratified by the union membership in August 1979.

On May 18, 1979, two Conciliation Officers were appointed to assist the Corporation and District No. 26 of the United Mine Workers of America in negotiating revisions to their existing collective agreement which had expired on December 31, 1978, covering some 2 400 coal miners. The Conciliation Officers were able to arrange a tentative settlement, but the terms were subsequently rejected by the union membership.

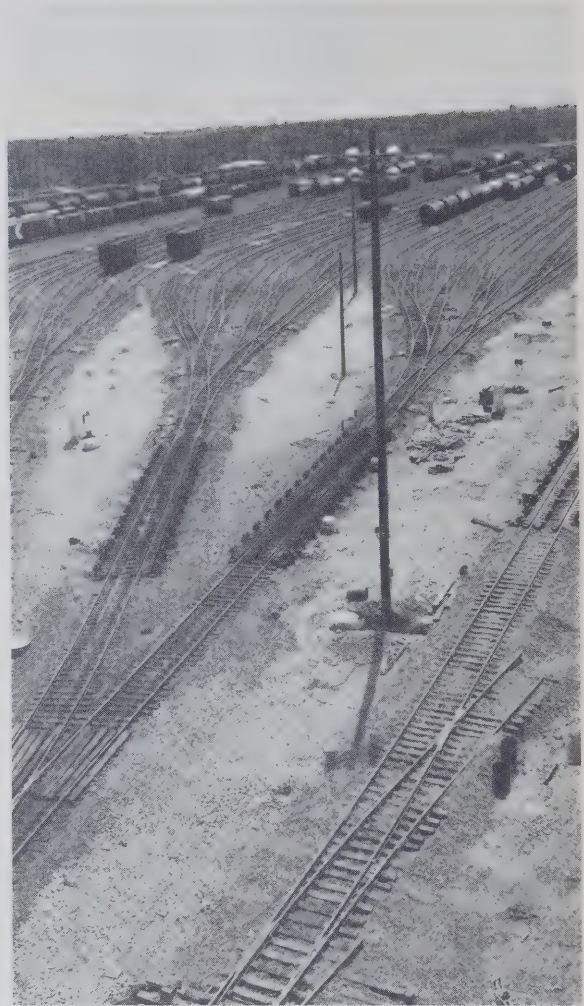
On July 25, 1979, Conciliation Commissioner Nathan Green was appointed to further assist the parties and he began meeting with them on August 23, 1979. The parties were not prepared to make the compromises necessary to effect a settlement at this stage and, as a result, Commissioner proceedings were concluded with the latter's report being released to the parties on September 17, 1979. The Commissioner's recommendations for settlement were placed before the union membership and ratified in October 1979.

Railway Operations

At the close of the fiscal year, ratification votes were taking place amongst four major railway union groups which had previously reached tentative settlements with the Railway Association of Canada, representing CN, CP and various shortline railway companies. The union groups, representing a total of some 100 000 railway employees, were the Associated Non-Operating Unions, the Shopcraft Unions, the United Transportation Union and the Brotherhood of Locomotive Engineers.

During the first few months of fiscal year 1979-80, the results of three of the four ratification votes favoured the acceptance of the proposed three-year agreement, with only the Shopcraft Unions rejecting the tentative settlement terms. In view of this rejection, the parties met on May 15, 1979, in an attempt to resolve the outstanding contentious issue of a skill pay differential, but were unsuccessful. Consequently, the union submitted a notice of dispute notifying the Minister of the impasse reached, and on June 7, 1979, His Honour Chief Judge Alan B. Gold was appointed as a Conciliation Commissioner to assist the parties in their negotiations. The Commissioner convened meetings during the period of July 12, 1979 to July 24, 1979, but was unable to arrange a settlement.

In his final report, which was released to the parties on August 8, 1979, the Commissioner recommended that the terms of settlement originally rejected by the shopcraft employees be voted upon again with the proviso that the parties institute or request a one-man Industrial Inquiry Commission to look into and report on the pros and cons of including a paid skill differential in their next collective agreement. This recommen-



dation which was neither accepted nor rejected by the union negotiating committee was placed before the Shopcraft Unions' memberships for a "free" vote and was subsequently accepted by a 53 per cent majority.

Following their signing of their revised three-year agreement on September 27, 1979, the parties met on January 22, 1980 to mutually determine a person to be a one-man Industrial Inquiry Commission, but could not agree upon an individual. Consequently, following a request from the parties, the Minister appointed Professor F.W. Anderson as a one-man Industrial Inquiry Commission to inquire into matters related to the levels and structure of shopcraft employees' compensation. This Commission was arranging meetings at the close of the fiscal year.

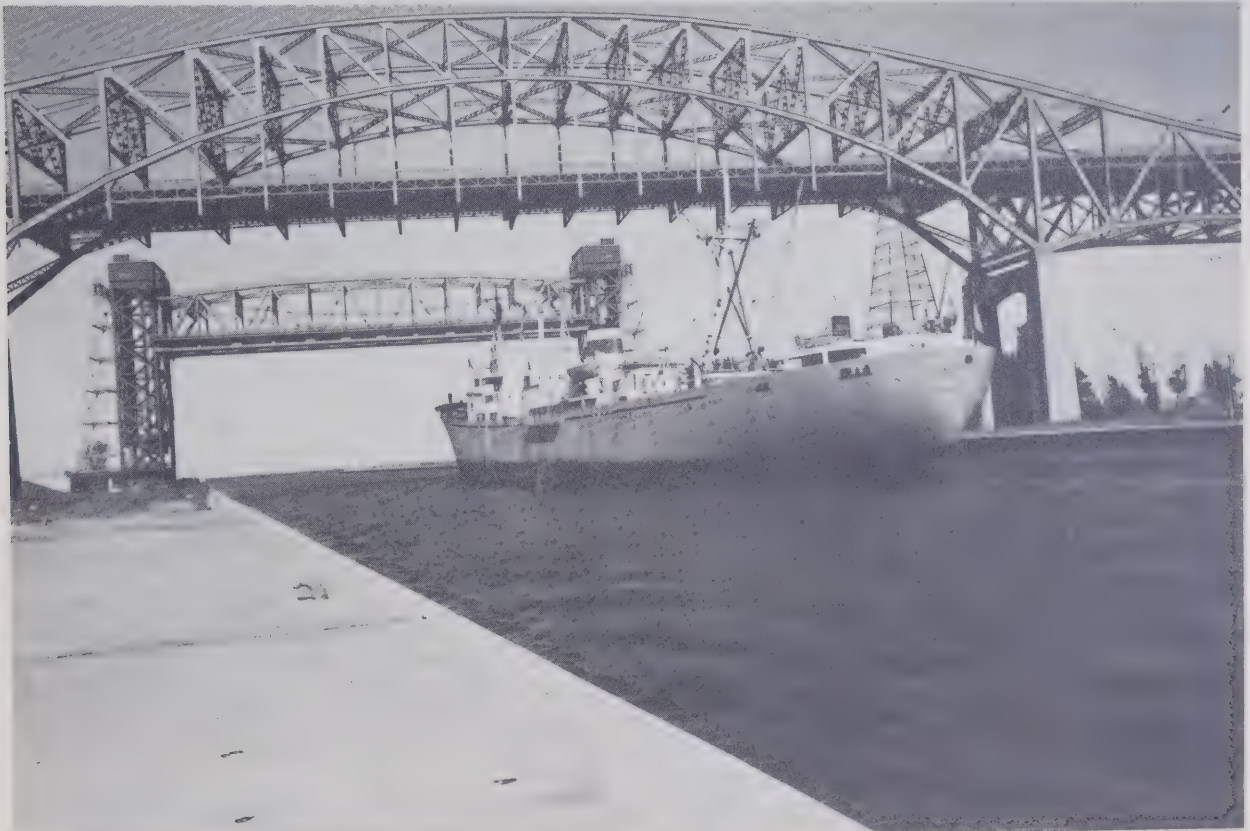
Shipping Operations

On the west coast during the fiscal year, the Council of Marine Carriers, representing some 20 tugboat companies, was involved in three major sets of negotiations with the Canadian Merchant Service Guild, the Seafarers' International Union of Canada and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers. In its negotiations with these groups, the Council tabled an "industry offer" to revise their collective agreements expiring on September 30, 1979, which was accepted by both the CMSG and SIU, but not by the CBRT representing some 600 unlicensed personnel aboard tugboats owned by some 12 companies. This rejection followed the appointment of a Conciliation Officer in the CMC/CBRT dispute and despite the resumption of Conciliation Officer proceedings after the rejection, the parties were unable to reach an acceptable compromise.

On December 17, 1979, a Conciliation Commissioner was appointed to further assist the parties in their negotiations. The Commissioner hearings were held during the first weeks of January 1980

culminating in the release of the Conciliation Commissioner's report on January 18, 1980, to the parties. The recommendations contained therein were acceptable to the employer groups but not to the union. In hopes of bridging this disparity, the parties entered into post-Conciliation Commissioner negotiations and were able to reach a tentative settlement on February 21, 1980. By the close of the fiscal year under review, this settlement had been ratified by the union membership.

On April 5, 1979, two Conciliation Officers were jointly appointed to assist the St. Lawrence Seaway Authority and the CBRT, representing some 1 082 operational and maintenance personnel, in their negotiations to revise their existing collective agreement, which had expired on December 31, 1978. This assistance did not result in a settlement despite the Conciliation Officers' efforts and as a result, on June 7, 1979, Judge J. Lunney was appointed as a Conciliation Commissioner to provide the parties with further assistance. The Commissioner met with the



parties during June and July, but no settlement was reached.

Following the release of the Commissioner's final report on August 6, 1979, the union membership voted to accept the Commissioner's recommendations for settlement, but the employer wanted to further discuss two administrative issues. The union agreed and the subsequent meetings resulted in the parties signing a revised two-year agreement expiring on December 31, 1980.

Truck Transportation

In the first weeks of the fiscal year, in the absence of a settlement at the Conciliation Officer stage, a Conciliation Commissioner was appointed to further assist C.P. Express Limited and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees, representing some 2 739 drivers and warehousemen, in their efforts to revise their existing collective agreement, which had expired on December 31, 1978.



The Commissioner began meeting with the parties on May 23, 1979, but was unable to arrange a settlement between the parties. His report with recommendations for settlement was released to the parties on June 26, 1979. Both parties found the Commissioner's recommendations acceptable as a basis for further negotiations and subsequently resumed direct negotiations on July 6, 1979, with the informal assistance of an Industrial Relations Counsellant from the FMCS. Also on July 6, 1979, union members in London, Ontario commenced legal strike action which escalated to a national strike on July 9, 1979.

Throughout July and the first half of August 1979, the union continued its legal strike action and ad hoc meetings between the parties and the Industrial Relations Consultant were held with little progress. On August 15, 1979, the parties met once again under the auspices of the Industrial Relations Consultant at which time a tentative settlement was reached following intensive negotiations. This settlement was subsequently ratified by the union membership and provided for a revised two-year agreement.

During the year, the Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario and the Teamsters were involved in three major sets of negotiations to revise their existing collective agreements. The parties' Eastern Car Carriers Master Agreement, which expired on June 3, 1979, covering some 1 400 highway truck drivers and maintenance employees, was successfully revised with the assistance of a Conciliation Officer and was ratified by the union membership on July 15, 1979.

On August 21, 1979, a Conciliation Officer was appointed to assist the Bureau and various Teamster local unions in the renewal of two collective agreements expiring on September 30, 1979. One agreement covered some 7 000 drivers and dock employees while the other covered some 600 maintenance employees. Negotiations at the Conciliation Officer stage failed to produce a settlement and, as a result, the parties were advised on September 14, 1979, of the Minister's decision not to provide them with any further conciliation assistance under the Code. This decision was followed by requests for mediation assistance from the parties and on September 17, 1979, post-Conciliation Officer negotiations took

place under the auspices of an appointed Mediator. These mediation sessions, which continued throughout September 1979, successfully concluded when the parties reached a tentative settlement on September 29, 1979, which was subsequently ratified by the drivers, dockmen and maintenance employees.

Settlement of First Collective Agreements

Section 171.1 of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations), which was proclaimed in force on June 1, 1978, provides that, once the parties to a dispute are unsuccessful in their efforts to negotiate a first collective agreement following certification action by the Canada Labour Relations Board and the requirements of paragraphs 180(1)(c) to (d) of the Code have otherwise been met, the Minister may at any time thereafter, direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

During the year, the Minister exercised his discretion for the second time, and directed the Board to inquire into a first agreement dispute between the Royal Bank of Canada and the Fédération du Commerce (CNTU) representing bank employees in six bank branches in the Saguenay — Lac St-Jean region of Quebec.

The parties to this dispute, following the union's certification as bargaining agent for these six bargaining units were unsuccessful in negotiating a first collective agreement with the assistance of a Conciliation Officer and a Conciliation Commissioner, and as a result the union began legal strike action on September 27, 1979. This strike continued with no progress in negotiations until January 18, 1980, at which time a Mediator was appointed to assist the parties in resuming meaningful negotiations. These mediation sessions which began on January 22, 1980, proved uneventful and neither party appeared willing to compromise its respective position. In view of the prolonged nature of this dispute and in light of little hope for settlement in the immediate future through negotiations, the Minister, on February 11, 1980, directed the Canada Labour Relations Board to inquire into the

dispute and, if the Board considered it advisable, to settle the terms and conditions of first collective agreements between the parties. At the close of the fiscal year the Board was still seized with the matter.

Applications for Consent to Refer Certain Complaints to the Canada Labour Relations Board

Section 187(5) of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations) provides that, except with the consent in writing of the Minister, no complaint shall be made to the Board under Section 187(1) in respect to an alleged failure to comply with Sections 148, 184(3)(g), 185(a) or 185(b).

During the year, the Minister received 19 such applications for his consent to refer complaints to the Board. Of the 19 applications, consent was granted in 14 cases, and denied in one, one lapsed, and two were withdrawn. One was pending at the close of the fiscal year.

Program Planning and Technical Support

The Program Planning and Technical Support Branch seeks to promote the resolution of labour-management disputes through the timely application of specialized research activities and projects, and provides advice on the industrial relations implications of government initiatives.

The Branch provides operational research support to Mediation and Conciliation Officers at both headquarters and in the field involved in disputes dealing with a wide range of issues affecting the various industries under federal jurisdiction. The Branch has a major responsibility also in assisting the ADM/FMCS in dealing with the industrial relations implications of governmental policy development, such as that concerned with an international shipping policy for Canada, the conversion of the Post Office to a Crown corporation, and the development of a new Maritime Code.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc research activities, ranging from dealing with requests for current information on a specific collective bargaining item to the development of industry or subject-matter profiles that relate to key bargaining situations. As well, this activity embraces identification of the need for and carrying-out, in-depth research into specific industrial relations

problem areas, such as current research into the process of contract ratification and experiences with first collective agreements within the federal jurisdiction.

Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations) are required, pursuant to Section 155, to contain a provision for the final settlement, without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services Branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of Arbitrators and Arbitration Board Chairmen in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The Branch examines these requests, gathers all necessary information and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for Ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

During the year, the Minister received 61 applications requesting that he appoint single Arbitrators and Arbitration Board Chairmen. Appointments were made in 37 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services.

On September 1, 1978, the Branch was given the responsibility of processing written requests for Ministerial appointments of Adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, Division V.7 of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada, who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Those employees who meet the eligibility requirements are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1979 to March 31, 1980, 39 requests were received by the Minister for the appointment of Adjudicators. Appointments were made in 38 cases. In one instance, it was deemed not appropriate for the Minister to effect an appointment.

The Branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. Specific awards are readily available at the request of the parties and Arbitrators.

An expanded arbitral award data bank system for all federal awards rendered and filed by Arbitrators and parties to grievance arbitration is now fully operational and the service is available for use by industrial relations practitioners and researchers across Canada. As a part of this service, one-page digest-form summaries of every award filed with Arbitration Services are prepared and can be obtained on request. A consolidated subject index of all awards filed between November 1977 and December 1979 is now available and an index to awards filed subsequently will also be made available on an annual basis to interested parties.

Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter* containing summaries of recent and significant arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code, in addition to a detailed list of, and relevant information on, all federal awards filed with Arbitration Services during the preceding month. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to all Arbitrators, unions and companies coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Arbitration Services also plans and conducts continuous research into labour legislation, cases, policies and practices, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada with emphasis on the private sector.

PROGRAM DEVELOPMENT AND CENTRAL OPERATIONS

Office of the Assistant Deputy Minister

The Assistant Deputy Minister is responsible for the planning and development of national programs consistent with the policy, objectives and mandate of Labour Canada, and for certain operational services centred in Headquarters. Branches in this Program include: Occupational Safety and Health, Employment Relations and Conditions of Work and, under Central Analytical Services: Economic Analysis, Labour Data, Library and Legislative Analysis, and the Planning Unit for a Labour Information Bureau.

CENTRAL ANALYTICAL SERVICES

Central Analytical Services (CAS) encompasses the development and maintenance of a professional analytical capacity in the fields of labour economics and labour legislation, the production of labour-related data, the provision of library and related information services, and the design and implementation of management reporting systems. In addition, the planning unit for the Labour Information Bureau is located in CAS.

1. **Labour Data Branch** produces labour-related data for policy, research and pay determination purposes of unions, management, other government agencies, the general public, research organizations and international agencies.

2. **Library and Legislative Analysis** provides specialized library services in the labour affairs field both for the Department and for institutions, organizations and individuals throughout Canada to improve access to knowledge and facilitate research. It also provides reports on situations, trends and anomalies in federal and provincial labour legislation to assure a more informed basis for enacting new laws or modifying existing laws in the labour area.

3. **Economic Analysis Branch** provides analytical and advisory services in the area of general and labour economics to strengthen the Department's capacity to understand and predict the influence of economic factors and trends on departmental activities.

4. **The Planning Unit for the Labour Information Bureau** is responsible for establishing the base for Bureau operations. This includes the initial liaison and consultation with potential labour, management and government users, the identification of information needs, sources and gaps, and the design of a data base management system. When fully operational, the Bureau will assist the parties to collective bargaining by collating and disseminating objective economic and compensation data.

5. **The Management Reporting Systems Unit** has responsibility for the design and implementation of management reporting systems to assist managers in Program Development and Central Operations in enhancing the effectiveness and efficiency in their operations. The Unit is also charged with improving information flows and co-ordination throughout Program Development and Central Operations and with improving information exchanges with other areas of the Department.

Labour Data

The Labour Data Branch produces labour-related data for policy, research and pay determination purposes. Demands for these data come from a variety of government and non-government users. In Labour Canada and other federal government departments and agencies the data are used to determine trends in the economy, to develop federal policies, and to assist in collective bargaining. Provincial Governments require detailed labour data for their own purposes; in some cases, the Branch has arrangements to provide provinces with data from its surveys or to use data from provincial surveys. These arrangements permit the assembling of detailed geographic data required by the provinces and other users without placing an increased burden on survey respondents.

Collective Bargaining Division

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations (those covering 500 or more employees, excluding the construction industry). There were 564 settlements in calendar year

1979, compared with 676 in the preceding year. At the end of 1979, 252 negotiations were in progress. The highlights of these major settlements are published monthly in the *Collective Bargaining Review*.

Two publications issued quarterly (with an annual consolidation) provide data on the base rate increases resulting from the major settlements. *Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements* contains statistical data on the average increase in the level of base rate increases for those settlements with and without COLA (cost-of-living allowance) clauses. The publication also contains an index of changes in average base rate levels for all major agreements, taking account of deferred changes in existing agreements as well as the effects of new settlements. The average annual compound base rate increase in major settlements in calendar year 1979 was 8.2 per cent, compared with 6.9 per cent in 1978 and 7.7 per cent in 1977.

The second of the base rate publications, *Base Rate Increases*, contains frequency distributions of changes in major settlements on a percentage and cents-per-hour basis.

A study entitled *Cost of Living Allowance Provisions in Major Collective Agreements, 1977, 1978 and the first half of 1979* was released in 1979. It showed that approximately one-third of the major agreements, covering over 40 per cent of the employees, contained a COLA provision.

Provisions in all federal jurisdiction collective agreements and in other agreements in the country covering 500 or more employees are coded for computer processing and retrieval. These agreements are part of a library of 9 000 collective agreements maintained in the Division. Two reports were published during the year: *Provisions in Major Collective Agreements Covering Employees in Canadian Manufacturing Industries* and *Provisions in Collective Agreements Covering Employees in Canadian Mining Industries*.

At the end of 1979, the *1980 Calendar of Expiring Collective Agreements* was published. It contains a listing of the major agreements and many construction industry agreements that were due to expire in 1980.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on *Collective Bargaining Settlements in Ontario*, which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or

more employees. Also, co-operation continued with the Canadian Construction Association whereby construction settlements were analysed for that Association.

Surveys Division

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work and certain other working conditions in effect on October 1. The survey covers all establishments across the country with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary data are collected for about 100 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Data on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 larger communities and for all Canada under the general title, *Wage Rates, Salaries and Hours of Labour*. Unpublished survey data for many other communities may be obtained from the Surveys Division upon request.

The variation across Canada in rates of pay for the same occupation is apparent from the data in the community reports. For example, the average hourly rate for non-production labourers in the seven largest metropolitan centres ranged from \$8.07 in Vancouver to \$6.07 in Winnipeg, a difference of almost one-third. In three of the other cities the averages were almost identical, \$6.69 for Toronto, \$6.67 for Calgary, \$6.68 for Regina, while it was \$6.37 for Montreal and \$6.18 for Halifax-Dartmouth. The all-Canada average for this occupation as of October 1, 1979, was \$6.79, some 9.7 per cent higher than the 1978 average of \$6.19.

A report on *Working Conditions in Canadian Industry, 1978 and 1979*, was being prepared for publication from the survey data. It contains separate information for office, non-office and "other" employees, the last group primarily covering vehicle operators in the transportation industry, sales staff in trade establishments, hospital nurses and technical staff, police, and firefighters. The data, on a provincial and industry basis, cover standard hours of work, vacations with pay, paid holidays and percentage of employees covered by collective agreement, as well as certain aspects of child care, flexible hours of work and the compressed workweek, retirement age provisions and private pension plans.

Work Stoppages Section

The report *Strikes and Lockouts in Canada, 1979*, was near completion at the end of the year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved and person-days lost, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. Monthly bulletins on *Work Stoppages* were issued to provide current data on strikes and lockouts during the month.

In 1979, some 1 050 strikes and lockouts were reported, involving 462 504 workers and a loss of 7 834 230 person-days. The time lost in 1979 represented 0.34 per cent of total estimated working time, the same as in 1978. Sixty of the work stoppages in 1979 were under federal jurisdiction. These involved 49 392 workers and accounted for 766 530 person-days, or 10 per cent of all time lost during the year.

Information was collected for a publication entitled *Directory of Labour Organizations in Canada 1980*. This Directory contains information on individual unions showing the number of members, names and addresses of officials, names of publications, dates of conventions and other pertinent matters. Several tables of statistical data on union membership are included; these data show that, at the beginning of 1980, there were 3 396 721 union members in Canada, 3.6 per cent more than at the beginning of 1978. Union membership in 1980 represented 30.5 per cent of the total civilian labour force and 37.6 per cent of non-agricultural paid workers.

The Section maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). These returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the union has a collective agreement.

Library and Legislative Analysis

Library

The Library provides a wide range of services to the Department and makes its resources available to other government, industrial, university and public libraries and to labour unions and to individual students, teachers and researchers. The collection deals with such fields as industrial relations, economics, labour economics, labour standards, occupational safety and health, equality of job opportunity, collective bargaining, equal pay, industrial democracy, quality of working life, technological change, and labour education. Library holdings include a comprehensive collection of journals in industrial relations and economics, labour union proceedings, labour papers, annual reports, and publications of the International Labour Organization. Copies of research studies prepared under grants from the Labour Canada — University Research Committee are kept. The Canadian labour history collection in the Library is unique.

In November 1978 the Library supplemented its regular reference service by the addition of a computerized literature search capability. Access to about 17 data bases allows the Library to assist researchers. The number of data bases available continues to expand.

In anticipation of the possibility of becoming part of the DOBIS System, a co-operative on-line library management system organized by the National Library of Canada and the Canada Institute for Scientific and Technical Information, in the near future, the Library prepared a preliminary study on the DOBIS System and other information systems in March 1980, *Computerized Information Processing and Retrieval in the Labour Canada Library*.

During the fiscal year the Library revised two of its publications: *Guide to Library Services and General Periodicals Currently Received in the Labour Canada Library*, November 1979. The publication, *Bibliographies Compiled in the Labour Canada Library: Books and Articles* is updated on an annual basis.

The weekly *Library Bulletin*, listing recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject, is distributed to departmental and outside users, including other interested libraries. The *Table of Contents*, a biweekly publication, lists the contents of recent

issues of major industrial relations and economic journals. The daily compilation of clippings from major Canadian newspapers and the weekly *Regional Supplement*, prepared by the Press Clipping Service, are circulated to senior officials and researchers in the Department.

In October 1979 the Library issued *Performance Measures for the Library 1978/79*, the second annual report prepared by the Library in co-operation with the Management and Reporting Systems Section of Central Analytical Services. This report measures the effectiveness and efficiency of the major library functions.

Legislative Analysis

The Legislative Analysis Division provides a research and analysis service on the evolution of labour legislation in all Canadian jurisdictions.

The activities of the Division include analysis of new legislation, preparation of comparative surveys and certain research projects. The Division is also responsible for a series of publications the objective of which is to inform the parties in the world of work of existing legislation and new developments. Three annual publications were issued in the past year, the *Legislative Review*, *Directory — Occupational Safety and Health Legislation in Canada* and *Labour Standards in Canada*. A paper was also prepared for a federal-provincial annual meeting of officials of departments of labour. Occasional papers prepared during the year included *Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour*, *Workers' Compensation Legislation in Canada*, *Rapid Reference Charts* and a chart on *permissible noise exposure in the workplace*. Finally, the *Index of Labour Legislation* was published on a monthly basis.

The Division was involved in a number of research projects with other units in the Department; also contribution was made to departmental task forces and committees on the revision of certain legislation administered by the Minister of Labour. Various reports were prepared for the International Labour Office. The Division has also handled a great number of requests for information originating from within the Department and from outside agencies and clients.

Economic Analysis

The Economic Analysis Branch performs departmental advisory and analysis functions in the field of economics, particularly labour economics. It investigates the influence of economic factors and trends concerning departmental activities and undertakes short and medium-term analyses and policy studies covering a range of socioeconomic issues. The Branch provides briefings on current economic policy concerns and analyses general economic developments with an emphasis on compensation and employment trends. The Branch has the policy responsibility for areas such as adjustment assistance, pensions, industrial strategy, and international labour standards. In terms of specific programs, it administers the Adjustment Assistance Benefit (AAB) programs, prepares Socioeconomic Impact Analyses on labour standards promulgated by Labour Canada, and performs a pension information function. Its work is undertaken in coordination with other functional units in the Department where economic advice and research are required. Officers of the Branch participate in interdepartmental committees and task forces in order to ensure that economic programs and policies reflect the concerns and objectives of Labour Canada.

The Branch consists of two functional divisions; one deals with economic analysis and research, and the other, with economic program and policy matters.

In the **economic analysis and research area** considerable progress was made in developing procedures for the quantification of COLA clauses in major collective agreements. By the end of the fiscal year, all major agreements with COLA clauses, reported during 1978-79, had been evaluated at selected CPI projections. The aim of this continuing work is to assess the influence of COLA clauses on wage increases at given inflation rates. The work to date indicates that COLA clauses have a sizeable influence on wage increases negotiated. Work is also well underway for the development of a computer program to handle the time-consuming calculations of COLA clauses at various CPI projections. A data file has been created to permit further developmental work and to engage in extensive analysis of agreements with and without COLA clauses. Projects were initiated to study the existing base rate index as a measure of wage change and its

relationship to average hourly and average weekly earnings. In the context of seeking to improve existing wage and compensation statistics, an officer of the Branch participated in an Interdepartmental Committee on Labour Statistics chaired by Labour Canada. The objective of this group is to find feasible solutions to integrate existing survey vehicles, or, to recommend means for improving wage, earnings and compensation data presently available.

A discussion paper was published examining conceptual issues of the consequences of wage indexation. This study entitled *The Effects of Wage Indexation on the Macro-Economic Performance of a Small Open Economy* concluded that wage indexation is a mixed blessing when the economy is exposed to real rather than monetary shocks. Also work progressed on a study investigating the significance of employer characteristics of Canadian manufacturing industries in a dual labour market framework of analysis.

During 1979-80, the **economic programs area** continued its review of Adjustment Assistance Benefits Programs, and implemented certain program modifications recommended by the previous year's review. Specifically, the AAB program for footwear and tanning workers was redirected to focus upon import competition rather than restructuring. Also an extensive consultation exercise was undertaken with provincial governments and organized labour on further proposed changes to the AAB programs.

Also during 1979-80, an investigation was undertaken of the economic considerations pertaining to international fair labour standards as preconditions for trade. A Working Party, chaired by Labour Canada, prepared policy and background analyses on this topic. Part of this background work explored the difficult area of regulation costing. This activity provided useful information on the economic impact of labour standards and established a basis for future activities in the area of socio-economic impact analysis.

Over the past year, interdepartmental liaison activities focused upon the question of adjustment assistance. Particular attention was given to import-competing activities and the automobile industry. Increased attention was also directed to

the impact of technological change, particularly micro-processors, on employment and their consequences for labour-management relations.

In the pensions area, an information booklet entitled *Joint Participation in Pension Plans* was produced. This booklet, which was issued as a companion piece to the *Pensions Booklet* of 1979, examines the situation where employers and employees take joint responsibility for the trusteeship of pension plans. Where joint trusteeship is not appropriate, the booklet shows the advantages to be gained by both parties through joint supervisory committees.

The two Adjustment Assistance Benefits Programs offered by Labour Canada both experienced growth over the past year. Total expenditures were up by about \$678 000 over fiscal 1978-79 (from 2,6 to 3,28 million dollars), and the number of active claimants is up by 56 to 511. Since the inception of the programs, almost 10,5 million dollars in benefit payments have been made and a large majority of the expenditures (over 80 per cent) continues to be in Quebec.

The AAB Program for textile and clothing workers is by far the larger of the two programs, accounting for 95,2 per cent of the expenditure in fiscal 1979-80. The number of active claimants under the Textile and Clothing Program peaked in February 1980 when 502 individuals were receiving benefits.

The Textile and Clothing Board (which certifies layoffs for eligibility under the Textile and Clothing Program) certified 15 layoffs by 13 companies from March 31, 1979 to March 31, 1980. Of the individuals involved in these layoffs, 212 were deemed eligible to apply for benefits, more than in each of the two previous fiscal years.

Expenditures on the AAB Program for footwear and tanning workers amounted to only \$158 000 in 1979-80. Thirty-one individuals, laid off from two companies, have been approved as eligible to receive benefits, and as of March 31, 1980, 22 people are actually in receipt of benefits. The Enterprise Development Board (which certifies workers under the Footwear and Tanning Program) is presently considering the eligibility of eight retroactive layoffs, affecting some 80 workers. AAB benefits are fully indexed for inflation and the most recent indexation factor was 9 per cent. For 1980, the maximum weekly benefit is \$193 per week.

Planning Unit for a Labour Information Bureau

The Planning Unit for an Information Bureau has been working on the legislative and administrative matters necessary for the operation of the proposed Labour Information Bureau. The Bureau will assist parties to collective bargaining throughout Canada by organizing and disseminating timely, accurate economic and compensation data. Over the long term the Bureau will also identify gaps in existing data, promote through existing agencies the generation of additional required data, and recommend ways to improve overall efficiency.

The major activities of the Planning Unit have consisted of consultations with potential labour, management and government users to identify information needs.

Other activities included preparation of updates and revisions for the publication *Collective Bargaining Information Sources* which is intended to serve as a reference guide to sources of collective bargaining information in Canada. A revised pamphlet on the role and function of the Bureau has also been produced.

The Planning Unit has been responsible for the publication of a study paper entitled *The Use of Information in Collective Bargaining*. This study incorporates three papers which provide overviews from different vantage points of the role of information in collective bargaining.

Another duty of the Planning Unit has been the continuing maintenance and redevelopment of the existing information system data base. Daily attention was given to responding to requests for information on collective bargaining.

Employment Relations and Conditions of Work

The Employment Relations and Conditions of Work Branches were combined early in March 1980. For the purpose of this report the 1979-80 activities were made into a single report under the new name — Employment Relations and Conditions of Work.

Conditions of Work

The Conditions of Work Division is concerned principally with subjects flowing from two pieces of legislation: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The former deals with labour standards such as hours of work, holidays, minimum wages and job security measures, i.e., right to appeal dismissals thought to be unjust and protection against being dismissed due to sick absences. The latter deals with conditions of employment and wage rates for workers on federal construction projects.

The Evaluation and Revision group provides advice on existing programs and policy and continuously evaluates them in light of developments in the public and private sectors; recommendations for changes are made where appropriate. A major undertaking for the past year has been the development of policy guidelines relating to the various divisions of Part III of the Canada Labour Code. These will be incorporated into a manual for the training and guidance of Labour Affairs Officers.

The E&R group continues to be involved in developing proposals to modernize the Fair Wages and Hours of Labour legislation. It continues to participate in the affairs of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation particularly on those issues relating to labour standards. This is an association which groups officials from the Federal and Provincial Departments of Labour.

The Research and Development group serves as the planning centre for researching, advising and recommending approaches to programs and policies affecting conditions of work. A major undertaking during the past year was the development and completion of a number of study papers on issues relating to women in the work force, i.e., adoption leave, special leave, maternity leave improvements and other matters.

Research

The Research Division is responsible for the study of industrial relations in a national context, policy analysis related to the Canada Labour Code, and the provision of research support for Branch programs and other departmental requirements.



Work designed to facilitate policy formulation included the preparation of reports on the resolution of essential services disputes, information disclosure for collective bargaining purposes, absenteeism in the Canadian context, the mandatory checkoff of union dues, the teaching of industrial relations in Ontario colleges, and the training and job experience of Canadian industrial relations and personnel managers. Discussion papers on these topics have been published or are in the publication process. Studies were begun on the teaching of industrial relations in colleges in British Columbia, Alberta and Quebec, and a series of studies was initiated on the subject of new collective bargaining relationships.

Work in support of Branch and Departmental programs included the launching of Employment Relations Notes as an information series, assistance with QWL activities, and a paper on the unionization of women. Work was also undertaken on ILO and OECD matters.

The survey of industrial relations research undertaken in Canada during 1978-79 was set in motion.

Quality of Working Life (QWL)

Labour Canada's QWL program was formally launched in December 1977. At that time, a small QWL unit was established in the Employment Relations Branch to encourage and promote QWL values directly within Canadian work organizations and indirectly through educational institutions and organizations of employees and employers.

Since its establishment, the Unit has been actively engaged in promoting conditions within which successful QWL applications might be undertaken, with emphasis being placed on the restructuring of organization and employee control systems, the redesign of jobs and the improvement of the work environment. Development work undertaken during the year has continued

- to increase public awareness of the QWL approach to organizational change and its potential for improving employee satisfaction and organization effectiveness;
- to strengthen and extend the existing Canadian network of QWL consultants, managerial practitioners and union officials having specialized knowledge in the principles and techniques associated with QWL;
- to support and conduct QWL conferences, seminars, workshops, work change projects and research studies.

Publications including audio-visuals together with conference and related activity continue to be the principal vehicles used in promoting public awareness. A French language film focusing on QWL applications in Quebec was undertaken during the year in co-operation with the National Film Board. This film, which is scheduled for release in the fall of 1980, will complement the widely circulated English language QWL film series produced earlier by Dalhousie University and the CBC.

Three publications in the current QWL booklet series were commissioned during the year. One such booklet "QWL: Job Design and Sociotechnical Systems" was published in late January and the remaining two "QWL: Measurement and Evaluation" and "QWL: The Role of the Supervisor" were nearing completion at year end. Other publications included four issues of "Quality of Working Life: The Canadian Scene" — the Branch quarterly publication which serves as an important communications link among Canadians interested in the application of QWL principles and techniques.

The past year saw continuing growth in the number of QWL conferences/courses/seminars/workshops in various parts of Canada — some sponsored by Labour Canada and others supported financially by the Department. Significant events in this context were staged during the year by the University of Victoria, B.C. Research, York University, Hautes Études Commerciales, Université de Montréal, University of Quebec, at Montreal, Dalhousie University and the Canadian Labour Congress of its Winter School at Harrison Springs, B.C. An indication of the extent of conference and related activity is to be found in the fact that officers of the QWL Unit have participated in over 125 such events involving more than 6 000 persons during the last two years.

Network development to which many of the foregoing activities contributed, continued to be a major program emphasis. Two national workshops involving network partners were conducted during the year, one concerned with the design of a Canadian course on sociotechnical systems and the other with the measurement and evaluation of QWL programs. In addition, regional conferences organized by the QWL Unit were conducted for Ottawa-based public servants and for union officers of the Centrale des syndicats démocratiques, United Automobile Workers and the Canadian Paperworkers' Unions. The network of persons having specialized knowledge of QWL principles and techniques was both strengthened and extended as a result of these various activities.

The growing number of requests received during the year for financial assistance in support of QWL activities imposed heavy demands on limited financial resources. As in previous years, QWL grant monies were used to support conference, workshop, research and related activities. Bursaries to assist union officials and educators in participating in QWL courses continued to receive priority consideration.

The growing interest shown by labour organizations during the year in QWL possibilities, was an encouraging development. Significant activities included the development by the Canadian Labour Congress of a one-week course for trade unionists, exploratory discussions by a five-member CLC delegation with officials of the Swedish Quality of Working Life Centre and the Swedish trade union movement, and conference

and workshop activity sponsored or initiated by the Centrale des syndicats démocratiques and other union organizations.

Implementation of a number of new QWL projects within Canadian work organizations was another encouraging development during the year under review.

Labour Education

Introduced in 1976 as part of the Department's 14-point program of post-control initiatives, the objectives of the Labour Education Financial Assistance Program are to encourage a better informed membership and smoother collective bargaining, to help labour participate more fully and knowledgeably in socioeconomic affairs, and to achieve a more equitable distribution of educational support.

Four central labour organizations, under contract with Labour Canada, receive funds on a quarterly basis to develop labour education programs for their leaders and membership. The contributions made to each central labour organization during the fiscal year 1979-80 amounted to \$2 565 600 to the Canadian Labour Congress; \$186 092 to the Confederation of National Trade Unions; \$87 231 to the Canadian Conference of Teamsters and \$36 346 to the Centrale des syndicats démocratiques.

The Program also provides for financial assistance to unions not affiliated to a central labour organization to carry out educational activities for their members. Sixty-one applications from independent unions were approved and processed in 1979-80. These applications represented a total grant of \$261 758 and covered a membership of 449 173. The grants were calculated on a maximum of 65 cents per capita for organizations with a membership up to 2 000 and of 58 cents for memberships over 2 000.

Another aspect of the Program is the scholarships and bursaries made available to union members who wish to improve their educational qualifications in the interest of a more effective discharge of their responsibilities in the union movement. Owing to restraints imposed on the labour education budget, only two bursaries, totalling \$9 200, were approved in 1979-80. The two recipients were completing the final year of a course started earlier with a previous grant.

Reports submitted by the participants in the Program indicate that considerable progress in

labour education has been made by the labour movement. The interest in labour education is reflected in the increasing number of educational seminars, courses and conferences attended by the union members. Among the most popular subject matters are the collective bargaining process, the role and duties of the shop steward and the study of the various phases of the grievance procedure. A significant amount of time and effort is also being devoted to the preparation of courses and material to instructors dealing with training techniques, union administration, union counselling, shop steward training and parliamentary procedures.

A team of knowledgeable experts in the fields of adult education, labour education and related measurement and evaluation processes are currently carrying out a preliminary evaluation of the educational activities conducted in the first two years of the Program. The evaluation will assess the processes and physical scope of activities, with respect to geographic, demographic and functional distributions, and also where possible, the quality of the product viz. the competence of the participants to perform their union and citizen responsibilities, and the extent to which the new educational experiences and qualifications are put to use. The evaluation survey is to be completed during the summer of 1980 with the report to be published early in the fall.

Under another contract a survey was conducted on the current developments in Labour Education and Paid Educational Leave in Australia. The report indicates that the Australian approach to these matters is very different from the Canadian Program. It will be useful to compare the pros and cons of the two systems once the survey on the preliminary evaluation of the Program is completed.

Occupational Safety and Health

Branch activities emphasized the development of national programs and standards, the preparation of regulation revisions, the development of training and support material for regional activities, and the provision of technical support services for such regional activities as occupational health surveys. Support is being provided for the decentralized processing of compensation claims, and regionalization of the subrogation function has almost been completed.



Senior Medical Consultant

Guidance was given to regional and headquarters staff in areas impacting on occupational health. Participation with industrial hygiene engineers was required in several investigations of hazardous work environment problems and the development of the ways and means to resolve them. These included asbestos, radiation-dust combinations, aluminum dust as a protection against silicosis for miners, and a type of hydraulic fluid. A pamphlet on asbestos was prepared for field personnel use. Guidance was also given for the medical surveillance program for employees in the grain industry.

Several papers were prepared on occupational health subjects, for instance, for a conference of the Canadian Thoracic Society and for the annual meeting of the Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

Program Research and Development Division

Revision of Regulations

The Boiler and Pressure Vessel Regulations and the Elevating Devices Regulations were revised to incorporate procedural changes concerning inspection requirements, and the Sanitation Regulations were updated. Measurement sensitive clauses in the above three regulations, as well as 10 other regulations, were also amended to correspond with the metric conversion program.

Guidelines and Pamphlets

Several guidelines and pamphlets were produced and distributed to the Regions. Guidelines were produced for the conduct of radiation surveys by field personnel, and also for monitoring the inspections of boilers, pressure vessels and plant installations under federal jurisdiction. A pamphlet explaining the hazards of noise and its adverse effects on hearing was printed for general distribution through the regional offices. Guidelines regarding instruction and training required for operators of industrial fork lift trucks to meet the requirements of the Canada Materials Handling Regulations were also distributed for field personnel use. The first draft of a new guideline entitled *Guidelines for Monitoring the Inspection of Elevating Devices and Manlifts Under Federal Jurisdiction* has been prepared. In addition, through participation on an interdepartmental committee, a guide for safety surveys of laboratories in the public service was developed.

Revision of OSHB Publications

Several publications used for general distribution were revised and brought up to date for reprinting. These include *Planning For Safety*, *Accident Investigation and Reporting*, *Employment Safety Audit Guide*, and *Safety Bulletin — Canada Employment Safety and Health Regulations*.

Occupational Safety and Health in the Grain Industry

The second edition of guidelines for an environmental and medical surveillance program in the grain industry was produced and released, as well as a revised pamphlet for grain elevator employees.

In addition, the industrial task force on fire and explosion prevention in country grain elevators, on which Labour Canada is represented, commenced their study. This was a follow-up to their report on terminal and transfer grain elevators.

Interdepartmental Working Groups

OSHB has participated in several working groups. Noise Regulations for Small Ships, as well as recommendations and regulations for in-transit fumigation of grain-carrying ships, and drafts of a comprehensive code for safe transport of dangerous goods in Canada, were developed by groups chaired by the Ministry of Transport. Also, a Canadian situation paper on asbestos was developed for presentation to the United States authorities.

Extension of Application of Part IV

Papers were prepared to outline proposals for extension of the application of Part IV to the railway running trades.

Activity was also undertaken on a parallel course to assist the Canadian Transport Commission in developing safety and health requirements for railway operating personnel that would be at least the equivalent of the requirements contained in the regulations issued under Part IV.

Training

A three-day seminar was developed and presented to 250 Cape Breton Development Corporation management and union officials on Part IV and the regulations, with particular emphasis on the legislation respecting the workers' right to refuse to work. The material for the seminar was made available for use by regional personnel.

Program Evaluation

In fulfillment of the requirement of the Comptroller-General for evaluation by each department of its programs, data was collected on OSHB activities and projects, and evaluations of several completed projects were carried out. A small system was implemented using data processing equipment to assist in these tasks.

Statistics

Modifications were made to the statistical information storage and retrieval system to

permit better flexibility in handling regional requirements. Work was also started on a statistical handbook, expected to be issued in late 1980.

A report was prepared on options for continuation of the National Statistics Program, which resulted in the Canadian Centre for Occupational Safety and Health undertaking the responsibility.

Index to Part IV and Regulations

An index of subject matter covered in the Canada Labour Code Part IV and the Canada Employment Safety and Health Regulations was compiled. The index should be published in August 1980.

Technical Services Division

Industrial Hygiene Services

The Industrial Hygiene Laboratory analysed the samples for 104 industrial hygiene surveys conducted by the Department during FY 1979-80. Branch industrial hygiene engineers participated directly in 10 of these surveys at the request of the Regions. Asbestos, grain dust and welding fumes were the most frequently evaluated hazards.

The laboratory workload doubled for the fourth consecutive year in FY 1979-80. In order to cope with increase in workload the productivity of the laboratory and its staff was increased by the addition of new laboratory equipment and by the computerization of numerical calculations and tabulations.

Respiratory Protective Devices

A respiratory protective devices program was continued and is significantly expanding the Labour Canada capability to respond to the needs of employees for adequate respiratory protection when they are required to work in contaminated atmospheres. This included two comprehensive respiratory training seminars which provided instruction to Labour Canada headquarters personnel in the proper selection, use and care of respirators. More of these seminars are planned for the future. In addition the program resulted in the preparation of a draft technical standard which will provide criteria to enable Labour Canada to evaluate the performance of the various respirators which are available on the market.

A list containing approximately 400 respiratory protective devices which are available on the Canadian market and which are acceptable to Labour Canada was completed and distributed to interested parties throughout Canada.

Mine Safety Activities

The occurrence of a disaster in the coal mines of Devco in Cape Breton, Nova Scotia, in February 1979 resulted in the establishment of the Elfstrom Commission of Inquiry. Branch mine safety resources were seconded to this inquiry throughout most of the year.

In order to satisfy a Department of Justice opinion that Part IV of the Canada Labour Code applies to conventional safety and health matters (exclusive of matters dealing with radiation) in uranium mines, initial regulations were completed in co-operation with the Atomic Energy Control Board and the Provinces of Ontario and Saskatchewan. Arrangements were made with these provinces to ensure effective administration of the new regulations. A joint labour-management and government committee was established to develop a comprehensive set of federal regulations based upon the initial regulations. This was handled jointly with Program Research and Development Division staff.

Active memberships were maintained in the chief mine inspectors' sub-committee of the Provincial Mines Ministers Conference and the John T. Ryan Safety Committee of the Canadian Institute of Mining. Priority was given to the organization of the Canadian Mine Rescue Committee.

Technical Standards

During FY 1979-80 two technical documents were completed: Guidelines Respecting Fire Safety and Fire and Explosion Prevention in Grain Elevators and Technical Data Sheet on Bin Hoists: These will be issued upon completion of French translations. Participation with provincial jurisdictions, manufacturers, user groups and other interested parties in the development and revision of national consensus standards which have significant impact on occupational safety and health was undertaken. Some of these include:

- Safety Code for Manlifts;
- Chain Saws;
- Elevator Safety Code;
- Elevator Work Platforms;
- Fall Arresting, Personnel Lowering Devices and Life Lines;

- Code for the Construction and Inspection of Boilers and Pressure Vessels;
- Compressed Breathing Air;
- Canadian Electrical Code.

Technical Consulting Services

Technical consulting services were provided on a large number and variety of safety and industrial hygiene subjects. These included advice on fire and explosion hazards associated with the use of portable electrical equipment in grain elevators, selection of respirators in hazardous environments and nature of hazards associated with chemical products.

Injury Compensation Division

Claims processing activities are all decentralized with the exception of subrogated claims in one region.

The Subrogation Claims function was taken over by the Atlantic Region on May 1, 1979, and the St. Lawrence Region agreed to look after this undertaking early in 1980. The Division will continue to handle subrogated claims for the Great Lakes Region until that Region is ready to undertake the function.

The Division continued, in co-operation with the Regions, to plan and develop the ongoing employment injury benefits system for federal government employees and certain other categories of workers. During the year a review of the Government Employees Compensation Act was begun by the Division with participation by the Regions and personnel of other Headquarters Branches. Interested departments were also asked to participate.

The Division continued to provide the Secretariat for the Merchant Seamen Compensation Board. The Penitentiary Inmates Compensation plan is administered by the Division for the Solicitor General Department.

Government Employees Compensation Act

The Government Employees Compensation Act provides employment injury benefits for employees of the federal public service and most Crown agencies. There were 122 employers under the jurisdiction of the Act which employed approximately 350 000 employees. During the

year, coverage was extended to the Humanities Research Council of Canada and the Natural Science and Engineering Research Council of Canada.

Most of the Crown agencies under the Act reimburse Labour Canada for the cost of compensation payments made to or on behalf of their employees and for a portion of administration costs related to the handling of their claims.

During the year 364 cases in which a third party was involved were referred to Headquarters by the Regions for consideration. Settlements were reached in 187 cases, 130 cases are presently being handled by the Justice Department and 136 cases remain open. During the year \$470 471 was recovered from third parties by the Division's subrogation officers and Justice.

During the year, a consultant reviewed the administration of the Government Employees Compensation Act at Headquarters and in the Regions and filed a comprehensive report. A Steering Committee was set up in the Department to supervise the implementation of the recommendations of the report. Many of these recommendations were enacted.

Discussions took place between officials of Parks Canada, National Defence, Royal Canadian Mounted Police, Treasury Board and officials of the Division to consider means of providing workers' compensation coverage for volunteers who provide a service to the federal government. This matter was not resolved and discussions are continuing.

International

Several contributions were made to the International Association of Industrial Accidents Boards and Commissions on workers' compensation in Canada and a paper was prepared for the State of Israel on Canadian recognition of myocardial infarctions as work injuries. The Division regularly reviews the ILO Employment Injury Benefits Conventions.

Inmates Compensation

The Injury Compensation Division administers the Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms and Conditions for the Ministry of the Solicitor General. This program provides benefits to inmates, analogous to workers' compensation, who are injured while employed in a work situation or engaged in recognized training. Twenty

claims were received during the year as well as numerous enquiries from inmates about possible entitlements. Discussions continued between Penitentiary officials and officers of the Division on the conversion of the Terms and Conditions to Regulations. The final draft of the Regulations has been agreed on and will become effective early in 1980. The Regulations will designate the person in charge of the Division as the administrator of this injury compensation plan.

Special Projects

Labour Canada has been authorized by the Treasury Board to provide workers' compensation coverage for persons employed under Canada Employment and Immigration Commission Employment Development Programs when no coverage is available from a provincial workers' compensation board. Coverage has been provided for employees of Canada Works, Young Canada Works, Summer Job Corps, LEAP and Outreach. The costs of injuries to employees of these programs are recoverable from CEIC. During the year, this special coverage was under review with the Treasury Board and CEIC. A decision on the future of this special arrangement is expected early in the year.

Merchant Seamen Compensation

The Merchant Seamen Compensation Act provides workers' compensation benefits to seamen employed on ships registered in Canada or chartered by demise to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada while such ships are engaged on a foreign or home-trade voyage. The Act does not cover seamen who are entitled to coverage by a provincial workers' compensation law or by the Government Employees Compensation Act.

The Act is administered by a Board composed of three senior Public Servants appointed by the Governor in Council. The Division provides the Secretariat to the Board and the Chief is its Secretary.

During the year the Board met and among other things ordered the upgrading of the monetary benefits provided by the Act to keep them in line with the benefits provided by the workers' compensation laws of the Atlantic Provinces. These increases, which were approved by Order in Council, apply to injuries occurring on and after December 1, 1979. The Act was also consolidated during the year to bring all orders of the Board

and the Act into one volume.

Of 14 claims received during the year, nine were approved for temporary disability, one for permanent partial disability and four could not be allowed because the vessel on which the injured seaman was employed was registered outside Canada, the seaman was covered by provincial workers' compensation law or he was not disabled from earning full wages for the waiting period of three days.

Supplementary payments, permitted by Section 31 of the Act, were made from the Consolidated Revenue Fund to 22 widows whose spouses were fatally injured in the course of their employment previous to May 1, 1965 and to three dependent children.

For a statistical summary of claims received under the Merchant Seamen Compensation Act during the last five years, see Table 4.

The following statistical tables are attached:

1. Distribution of Claims by Province and Extent of Disability
2. Gross Compensation Disbursements and Administration Expenses
3. A breakdown of claims by employer
4. Statistical summary of claims received under the Merchant Seamen Compensation Act during the last five years.

TABLE 1

Accident Claims Reported in 1979-80, by Province and Type of Claim

Province	Minor Injuries			Disabling Injuries				Total
	First Aid	Medical Aid	Compensation	Injury ¹ Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	
Newfoundland	—	219	16	166	—	—	17	418
Prince Edward Island	—	76	12	63	—	—	4	155
Nova Scotia ²	—	1 901	1 877	901	23	2	82	4 786
New Brunswick	—	428	23	308	2	—	27	788
Quebec	—	2 567	270	4 307	18	—	109	7 271
Ontario	—	2 575	209	3 905	4	2	31	6 726
Manitoba	—	481	160	429	—	1	5	1 076
Saskatchewan	—	580	234	400	—	4	1	1 219
Alberta	—	892	70	1 189	5	3	42	2 201
British Columbia	—	1 408	118	1 559	2	2	183	3 272
Yukon Territory	—	79	13	37	1	—	1	131
Northwest Territories	—	164	38	34	1	1	3	241
TOTAL	—	11 370	3 040	13 298	56	15	505	28 284 ³

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation

²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation

³Does not include claims arising out of special projects and claims from locally engaged employees abroad

Table 2

Government Employees Compensation Act:
 Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses,
 by Province

Province	Compensation Disbursements 1979-80	Share of Administration Costs Charged for Year 1979	Total ¹
Newfoundland	\$ 242 842.71	\$ 22 477.85	\$ 265 320.56
Prince Edward Island	112 426.34	16 144.08	128 570.42
Nova Scotia (Federal Employees)	990 455.85	174 840.71	1 165 296.56
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation)	6 324 083.04	573 406.49	6 897 489.53
Nova Scotia (Old Silicosis)	432 773.37	-	432 773.37
New Brunswick	323 879.86	80 688.91	404 568.77
Quebec	3 826 859.11	1 081 940.00	4 908 799.11
Ontario	4 909 678.65	1 338 120.31	6 247 798.96
Manitoba	345 047.84	55 107.73	400 155.57
Saskatchewan	925 344.98	302 032.80	1 227 377.78
Alberta ²	1 512 877.69	207 695.00	1 720 572.69
British Columbia	1 543 463.94	356 430.18	1 899 894.12
Outside Canada	14 669.15	-	14 669.15
TOTAL	\$21 504 402.53	\$4 208 884.06	\$25 713 286.59

¹Includes Disbursements for Claims arising out of special work-creating programs.

²Includes Costs of Claims in Yukon Territory and Northwest Territories.

Table 3

Injury Statistics¹

A. Public Service Departments

Department	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Agriculture	293	14,63	624	6,23
Anti-inflation Board	2	4,39	3	1,32
Auditor General's Office	0	—	4	0,71
Canada Labour Relations Board	0	—	0	—
Canadian Gov't Printing Bureau	35	10,92	66	4,12
Canadian Grain Commission	83	48,42	129	15,05
Canadian Human Rights Commission	0	—	1	0,94
Canadian International Development Agency	6	2,95	16	1,57
Canadian Livestock Feed Board	0	—	0	—
Canadian Penitentiary Service	620	30,54	1 169	11,51
Canadian Radio-Television and Communications Commission	0	—	2	0,43
Canadian Transport Commission	6	3,46	17	1,96
Chief Electoral Officer	10	106,38	17	36,17
Commissioner of Languages	0	—	0	—
Communications	10	2,31	29	1,34
Consumer and Corporate Affairs	19	3,84	47	1,90
Employment and Immigration ⁴	117	2,37	273	1,11
Energy, Mines and Resources	35	4,51	88	2,27
Environment	218	9,29	603	5,14
External Affairs	9	0,81	19	0,34
Federal Court of Canada	0	—	1	0,60
Finance	2	1,41	3	0,42
Fisheries and Oceans	62	5,88	188	3,57
Government House	0	—	1	1,03
Immigration Appeal Board	0	—	0	—
Indian Affairs and Northern Development	159	10,94	381	5,24
Industry, Trade and Commerce ⁵	2	0,35	12	0,41
Insurance	0	—	0	—
International Joint Commission	0	—	0	—
Justice	2	0,85	7	0,59
Labour	3	2,04	12	1,63
Law Reform Commission	0	—	0	—
Loto Canada	0	—	2	1,90
National Capital Commission	46	22,70	95	9,38
National Defence	2 310	30,55	4 353	11,51
National Energy Board	1	1,27	2	0,51
National Health and Welfare	115	5,96	268	2,78
National Library	3	3,00	6	1,20
National Museums of Canada	13	6,46	30	2,98

Department	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
National Revenue:				
– Taxation	113	3,40	247	1,49
– Customs and Excise	114	5,79	254	2,58
Parliament	52	7,66	95	2,80
Post Office	7 457	61,82	10 830	17,96
Privy Council Office	1	0,94	3	0,56
Public Archives	7	4,72	22	2,97
Public Service Commission	12	2,05	30	1,02
Public Works	280	15,02	562	6,03
Regional Economic Expansion	45	10,78	84	4,02
Representation Commissioner	0	–	0	–
Royal Canadian Mounted Police	58	8,45	123	3,58
Science and Technology	1	2,98	2	1,19
Secretary of State	10	1,50	22	0,66
Solicitor General	29	64,73	48	21,43
Statistics Canada	46	5,07	91	2,01
Supply and Services	92	5,03	208	2,28
Supreme Court of Canada	0	–	0	–
Tariff Board	0	–	0	–
Tax Review Board	0	–	0	–
Transport:				
– Air Services	320	12,42	688	5,34
– Marine Services	372	28,88	843	13,09
– Administration	7	1,94	20	1,11
Treasury Board	2	1,07	3	0,32
Veterans Affairs	189	16,91	332	5,94
TOTAL	13 388	22,30	22 975	7,65

Table 3

Injury Statistics¹

B. Government Agencies Not Subject to Treasury Board Occupational Safety Policy

Agencies Not Under Treasury Board	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Atlantic Pilotage Authority	7	34,31	12	11,76
Atomic Energy Control Board	1	2,70	1	0,54
Atomic Energy of Canada	112	8,16	218	3,18
Bank of Canada	21	4,62	47	2,07
Canadian Arsenals Limited	53	77,49	63	18,42
Canadian Broadcasting Corporation	157	6,42	357	2,92
Canadian Council of Resource Ministers	0	—	0	—
Canada Deposit Insurance Corporation	0	—	0	—
Canadian Centre for Occupational Health and Safety ..	0	—	0	—
Canadian Film Development Corporation	0	—	0	—
Canadian Saltfish Corporation	0	—	0	—
Canada Mortgage and Housing Corporation	54	7,42	108	2,97
Crown Assets Disposal Corporation	2	13,16	4	5,26
Defence Construction (1951) Limited	2	4,12	5	2,06
Economic Council of Canada	0	—	0	—
Eldorado Aviation Limited	0	—	10	20,00
Eldorado Nuclear Limited	206	60,91	465	27,50
Export Development Corporation	2	2,56	5	1,28
Farm Credit Corporation	0	—	0	—
Freshwater Fish Marketing Corporation	131	296,38	172	77,83
Great Lakes Pilotage Authority	1	3,16	1	0,63
International Development Research Centre	0	—	1	0,29
International Northwest Atlantic Fisheries Commission .	0	—	0	—
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Salmon Fisheries Commission	0	—	2	3,08
Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc.	8	47,62	9	10,71
Laurentian Pilotage Authority	3	17,24	5	5,75
Medical Research Council	0	—	0	—
National Arts Centre Corporation	9	10,92	26	6,31
National Film Board	17	8,82	37	3,84
National Harbours Board	153	44,61	234	13,64
National Research Council	44	6,96	93	2,94
Natural Science and Engineering Research Council of Canada	0	—	0	—
Northern Canada Power Commission	16	24,10	51	15,36
Northern Pipeline Agency	0	—	0	—
Northern Transportation Company Limited	27	39,02	95	27,46
Pacific Pilotage Authority	0	—	1	1,79
Petro-Canada	10	5,84	17	1,99
Public Service Staff Relations Board	0	—	0	—
Royal Canadian Mint	53	40,33	82	12,48
Science Council of Canada	0	—	0	—
Seaway International Bridge Corporation Limited	0	—	0	—
Seaway Transports Canada ⁶	76	20,97	121	6,68
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	0	—	0	—

Agencies Not Under Treasury Board	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Standards Council of Canada	0	—	0	—
Teleglobe Canada ⁷	12	3,88	27	1,75
Sub-Total	1 177	13,83	2 269	5,33
Cape Breton Development Corporation	1 846	333,94	2 507	90,70
TOTAL	3 023	33,36	4 776	10,54

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1979-80.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million man-hours worked.

³"All Injury" Rates (Injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from man-hours worked on the basis of 2 000 man-hours per man-year.

⁴Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission were amalgamated into the Employment and Immigration Commission effective August 5, 1977.

⁵Includes the Foreign Investment Review Agency.

⁶Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

⁷Formerly Canadian Overseas Telecommunications Corporation.

Table 4

Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

	Shipping Companies Covered	Seamen Employed (Approx.)	Claims Received	Temporary Disability Awards	Permanent Disability Awards	Fatal Accidents
1975-76	21	1 500	31	13	2	1
1976-77	20	1 425	43	19	1	0
1977-78	18	1 300	15	3	2	0
1978-79	13	1 000	12	5	1	0
1979-80	13	1 000	14	10	1	0



WOMEN'S BUREAU

In 1979, with the appointment of a Director, the Women's Bureau entered a period of revitalization. By the end of the year the staff had been increased from a low of two to nine officers, and the Bureau resumed a high profile in matters related to paid employment for women.

The Bureau's role as a focal point for information on women in the labour force has heightened with the result that the number of enquiries and requests for publications and other materials has increased sharply. Demands for the Bureau's participation in conferences, seminars and work-

shops have also taken an up-turn and its promotional program is vigorous. The Bureau continues to work with federal, provincial and international agencies such as the United Nations and the Organization for Economic Co-operation and Development to improve the status of women workers.

This year in addition to its annual publication, *Women in the Labour Force: Facts and Figures*, the Bureau published a revision of the popular *Legislation Relating to Working Women*. Other publications of the Bureau included *Maternity*

Leave in Canada, prepared by an intergovernmental committee on the employment of women, and *Race and Sex Equality in the Workplace*, the proceedings of a conference held at McMaster University, Hamilton, in September 1979.

Programs of the Women's Bureau are aimed at the achievement of equality for women in the paid work force. The Bureau carries out research on all aspects of women's participation in paid work, monitors, and reviews relevant legislation, programs, and policies, and recommends changes to improve the status of women workers. In-depth research is conducted on current issues such as the effects of technological change, particularly in areas of employment in which there are large numbers of women. Currently the Bureau is reviewing the Canada Labour Code with a view to recommending changes to improve the situation of women at work. The Bureau plans a number of major initiatives for 1980-81 including a conference on the impact of technological change on the industrial work environment.

ADMINISTRATIVE POLICY AND SERVICES

Personnel Branch

The Personnel Branch which reports to the Director General, Administrative Policy and Services is responsible for the provision of advice and services to management and departmental employees in all the personnel administration functional areas. These are classification and compensation, pay and benefits, staff relations, staffing, training, development and education, human resource planning which includes responsibility for official languages policies, equal opportunities for women, disadvantaged persons and Canadian native people and employee assistance programs.

The Branch has the responsibility also for providing advice and support to departmental management in improving personnel management practices, i.e., the effective, efficient, equitable and enlightened utilization of the human resources of the Department.

Liaison and co-operation with the Public Service Commission and the Personnel Policy Branch of the Treasury Board Secretariat are Branch responsibilities. The authority for staffing is delegated by the PSC; the authority for classification is delegated by the TBS.

Human Resources Division

The Human Resources Division comprises a multi-disciplinary group of personnel specialists charged with the responsibilities of recruiting, training and developing and co-ordinating the preparation of human resource plans for the Department. Operationally, the Division is divided into three distinct functional sections: Training and Development; Human Resources Planning; and Staffing.



Training and Development

This Section continued its activities in registering departmental employees for courses, seminars and conferences. With dissolution of the Official Languages Division, the Training and Development Section assumed complete responsibility for language testing and training. The responsibility for the Performance Review and Employee Appraisal program was transferred to this Section as well. New departmental policies on Training and Development and on Educational and Developmental Leave were approved by the Deputy Minister and promulgated. The design work for a major training and development program for

Labour Affairs Officers was completed. A departmental competition was held for the 1980 CAP courses and one employee was enrolled in the National Defence College.

Human Resources Planning

Major progress was made with the integration of all human resources planning activities (i.e., Equal Opportunities for Women Plan, Native Employment Plan, Official Languages Plan, and Employment of the Handicapped Plan) under the umbrella of the Personnel Management Planning process in accordance with the financial planning cycle. The Section continued to offer the very successful Career Development Workshops. Specialized seminars on the employment of disadvantaged groups were organized and a departmental committee on the needs and concerns of the handicapped was established.

Staffing

Nine departmental policies on staffing were prepared and approved by the Deputy Minister for promulgation throughout the Department. Over 800 staffing actions were completed during the year. An audit of the Department's staffing activities conducted by the Public Service Commission was most complimentary and accordingly resulted in the Department's delegation being extended for three years. Workshops on staffing were held in the Regions and Staffing personnel participated in the Career Development Workshops and Personnel Management Planning Process activities as well. Despite significant staff turnover and a difficult workload, the Staffing Section maintained a high level of output.

Staff Relations

A four-day course in Staff Relations was given at Headquarters in October 1979 and two one-day follow-up sessions in April 1979 at Headquarters and in June 1980 at Montreal. One course in French was also scheduled in March 1980 but was cancelled because not enough participants were available at that time. The Section Head was also invited as a resource person at several seminars and courses on Staff Relations presented by the Treasury Board and the Public Service Commission. The Employee Assistance Program gave a one-day seminar to supervisors on its activities.

The exclusion file system was changed from manual to computerized, using the printout

provided by Treasury Board. Approximately 25 positions were submitted and accepted for exclusion by PSAC, ESSA and PIPS.

Eleven grievances were received. One was withdrawn and six sustained, three below the final level; one sustained and three denied at the final level. One went to adjudication where it was denied.

A policy on the administration of discipline was presented and accepted by the Personnel Management Committee and was enforced in March 1980. Information was compiled to prepare a draft policy on the flexible hours of work and on the carry-over of annual leave.

Three Union-Management Consultation Committee meetings were held during the year and a one-day session on consultation. The main results of those meetings were the implementation of three sub-committees. Namely the Health and Safety Sub-committee, the Employee Assistance Program Sub-committee, the Improvement of the Work Environment in Labour Canada and the Internal Communications Sub-committees. Each of these sub-committees had several meetings and submitted progress reports to the UMCC.

Classification

The Classification Section had many ongoing requests and other projects. Assistance was given to management during the reorganization of branches such as the merging of the conditions of Work Branch with Employment Relations, the establishment of the Policy Co-ordination and Liaison Branch and the setting up of the Women's Bureau. The Section has also begun to initiate cyclical reviews of position descriptions in order to ensure currency of duties; a thorough study was undertaken regarding the Labour Affairs Officers' positions. A task force was created for this purpose and prepared a report which was submitted to line management.

The Section was actively involved in organizing an interdepartmental audit team which groups several small departments. Terms of reference were established and the first audit was conducted in one of the participating departments.

A four-day classification training course was designed for departmental managers and given at Headquarters. Managers from another department also attended the course. The session included information on job-description writing and job evaluation.

The section also assumed the responsibility of providing advice to line management regarding the language designation of positions and of maintaining the Official Languages Information System. It is also expected that the next few months will be most active because of the amalgamation of Fitness and Amateur Sport with the Department.

Data Processing

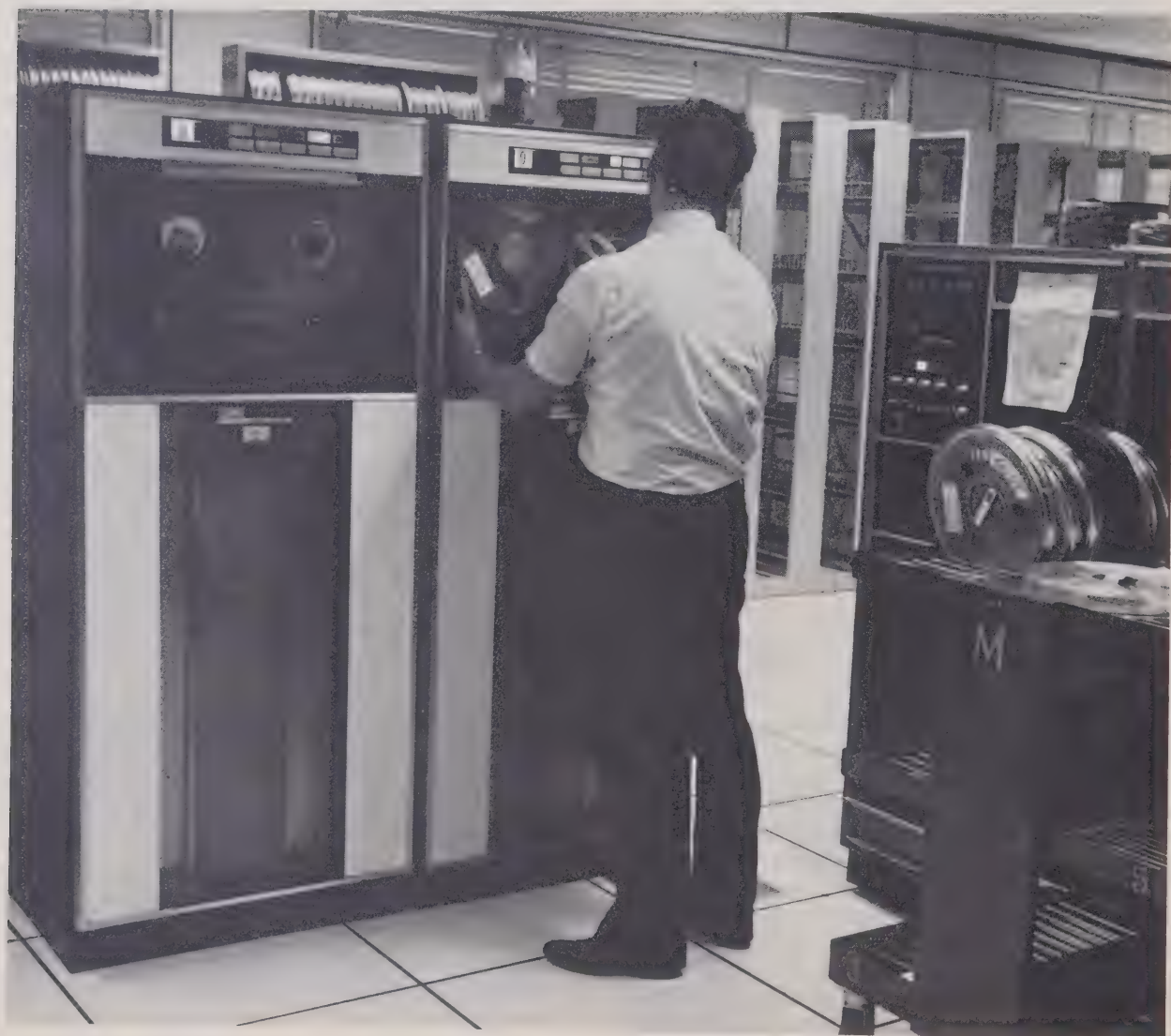
New systems implemented during the year by the Data Processing Branch included an automated Federal Jurisdiction Universe System now operating in the Regional Offices as a registry of companies in Canada within federal jurisdiction. Two pilot projects were also undertaken to determine the feasibility of sampling methods for Wage Rate

Surveys and to develop various scenarios studying the effect of COLA clauses on in-force Collective Agreements.

Major modifications on the Annual Wage Rate and Salary Survey System were completed to simplify data collection for large companies by accepting survey responses in magnetic tape formats.

As an expansion of Collective Bargaining data sources, publishable data from the Collective Bargaining Database System is now available on the CANSIM data series for public access.

In addition to these system development activities, the Branch continued to provide data-entry and computer production services for all automated systems currently operating within the Department.



Finance

Planning and Analysis Division

In the last year, the Planning and Analysis Division has been consolidating its requirement for greater financial control. By establishing the monthly Financial Performance Report the Section has developed an accurate method of reporting the Department's resource picture. As well, the unit has had direct input into the new planning concept for the Department's resource requirements and allocations. This came about by being a member of the newly formed 'Working Party on Planning'. The impact of this group's recommendations will have a major bearing on the Program Forecast and Main Estimates exercises as discussed in "IMPAC" Survey.

Policy and Procedures Division

The Policy and Procedures Division is a new addition to the organizational structure of the Finance Branch and will be providing professional expertise in various financial areas.

The unit's main function will be to develop and implement financial policies and procedures via the Departmental Financial Manual. In addition, it will be responsible for providing an ongoing training function throughout the Department in areas relating to finance.

Compensation Division

In keeping with the increased responsibilities assumed by the Branch in the previous fiscal year, the major study into the financial responsibilities involved in the administration of the Government Employees Compensation Act (GEC Act) neared completion. Several policy papers were written and implemented with participation from the Regions in drafting the policy and procedures. Formal contracts were finalized with nine of the 10 provincial Workers' Compensation Boards (WCB) and discussions are continuing with the Quebec Commission to arrive at a mutual agreement for their handling of the GEC Act. Payment of provincial WCB bills for compensation costs has been decentralized to the Regions and the Boards are now paid locally thus reducing the turnaround time between billing and receipt of funds by the Boards and therefore reducing the requirement for increases in their accountable advances for the payment of compensation to government employees. During the course of the study into

the financial aspects of compensation, groundwork was initiated mapping out computer requirements for the future. It is hoped that through automation of the billing system and refinement of the statistical reporting system, a higher quality of service will be provided by Labour Canada to its clients. Public Accounts are being modified as a result of discussions held with clients and the Office of the Comptroller General of Canada so as to bring to the attention of all employers any deficiencies in their safety program.

Accounting Operations Division

The principal effort during the year was to adapt the accounting system to the decentralized financial function. This process is still going on in that many of the procedures involved are interim and require some refinement.

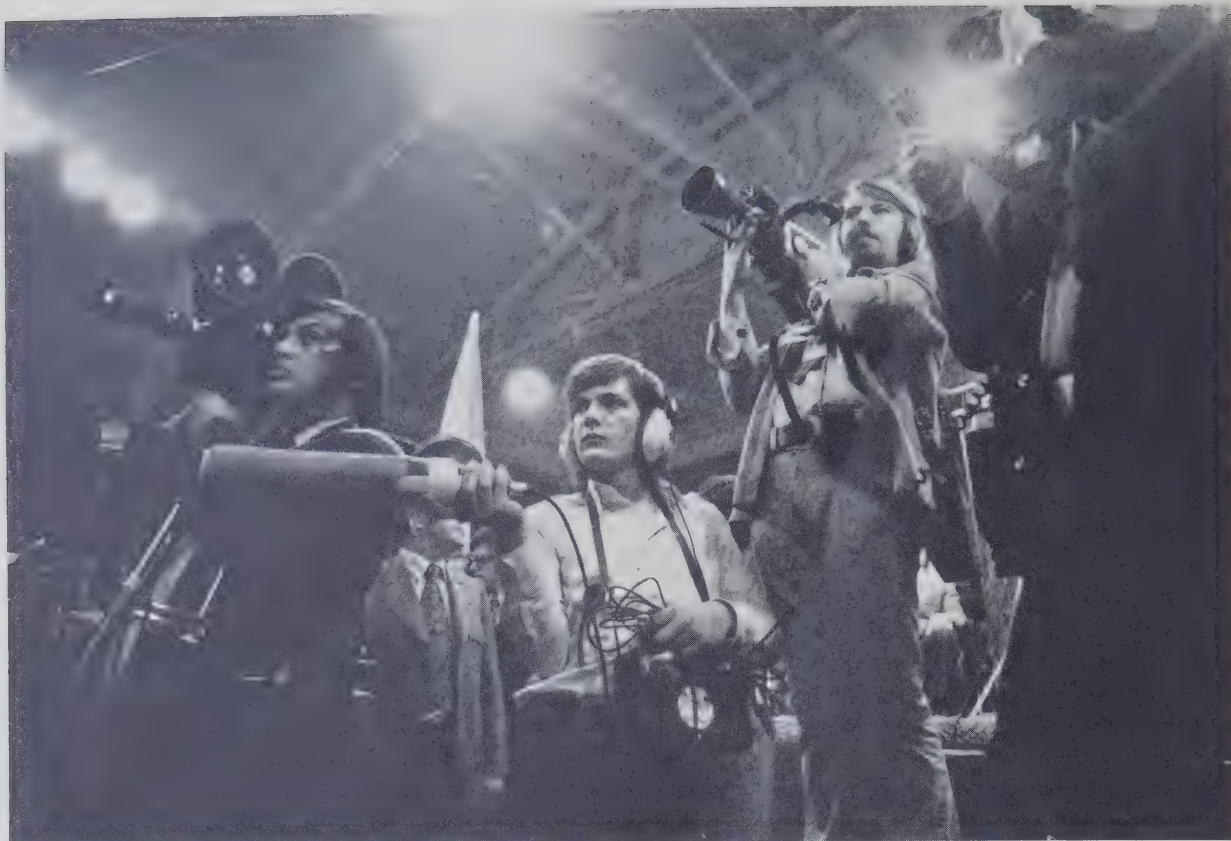
Effective April 1, 1979 the Regions ceased using imprest bank accounts and began to use the local DSS cheque issue facilities and financial accounting input system. At that time the Regions assumed responsibility for payment of invoices in addition to travel claims which had become a responsibility in the previous year.

Decentralization of financial responsibility included a requirement to provide the necessary financial reports to enable regional staff to meet the legal requirements for control of expenditures by sub-allotment. This requirement in turn required development of a separate set of allotment reports for Headquarters.

As an adjunct to decentralization, standing advances were passed to the Regions for their administration and use.

With a view to improving visibility and accountability, new accounts were opened with DSS Central Accounts to ensure that advances to provincial Workers' Compensation Boards, safety service advances, and payments of unclaimed wages from the Consolidated Revenue Fund were reported as special accounts in the Public Accounts of Canada.

Consistent with government policy, the procedure of listing payables at year-end was instituted for 1979-80 and functioned extremely well.



Communication Services Directorate

The name of the Public Relations Branch was formally changed to Communication Services Directorate "to reflect more precisely certain delegated functions and trends within the Department and the federal government generally."

Simultaneously the new Directorate assumed specific responsibilities in the area of communications, including exclusive responsibility for initiating projects involving film production, audio-visual and display operations, advertising and media information.

During the year the Directorate initiated and produced a range of informational, promotional and educational materials including speeches for the Minister and senior officials, background papers, pamphlets and brochures. There was substantial liaison between the Directorate and the Privy Council office, the Canadian Unity Information office, the Communications Branch of the Ministry of State for Economic Development, which acts on behalf of the Board of

Economic Development Ministers, and the federal information community through the Council of Federal Information Directors.

Media activity was steady and constant. News conferences were convened in Ottawa and other centres in connection with various departmental initiatives, including the Adams Commission Report, the Carrothers Commission Report, etc. As well, ad hoc press conferences were arranged in connection with union-management disputes.

A regular flow of news releases (announcements, strike statistics, wage developments, etc), speech material and publications were prepared, processed and distributed to media across the country.

Communication strategies and plans were developed for consideration of the federal Cabinet on the establishment of the Labour Information Bureau, revision of the federal minimum wage, and the implications of changing regulations regarding Loto Canada. Liaison was established with the Fitness and Amateur Sport Directorate's Communication and Promotion Branch.

The Labour Journalists Report, a compilation of interpretive labour news articles, continued to be published and sent to major labour journalists across the country.

The usual number of visiting foreign journalists were given information, interviews and seminars at the request of External Affairs.

Media Services also undertook a number of information projects to increase public awareness of the collective bargaining process. These activities included giving information lectures to high school and college groups, as well as assisting individual students and student groups with their labour relations courses.

External Affairs also directed to Labour Canada a number of enquiries from foreign governments concerning particular aspects of Canada's labour relations. Media Services responded by researching and compiling information kits made up of articles, bibliographies and publications.

Media Services also assisted the Conditions of Work — Employment Relations Branch in the publication of its quarterly "Quality of Working Life — The Canadian Scene" by managing the preparation and production of the magazine.

Additionally, Media Services handled a significant volume of public enquiries both written and by telephone.

Departmental publishing activities were consolidated under the Departmental Publications Officer (the Director of the Communication Services Directorate). Guidelines were developed and issued during the fiscal year to ensure compliance with the Policy and Guidelines on Government Publishing, as well as the Official Languages Act, the Translation Bureau Act and departmental regulations. As a result, activities of the Publishing and Editing section increased substantially.

Despite an overall reduction in publishing programs the Department was able to produce a similar number of manuscripts as in the previous year, using more modest formats to reach its publics.

An updating of the Publications Catalogue allowed the Department to provide current and complete publishing information.

The Audio-Visual unit revised and produced the departmental orientation program; produced background audio-visual programs in both

synchronized sound slide and video tape recordings for use at seminars and exhibitions and instituted a daily off-air recording system of the House of Commons sessions.

The Case of Barbara Parsons was released in May; The 52-minute colour film on the grievance process has proven to be popular with departmental audiences and received the Best Direction and Best TV Drama awards at the Saskatchewan International Film Festival at Yorkton, Saskatchewan, and a red ribbon from the American Film Festival, New York, N.Y.

The National Industrial Relations Film Library holdings were reviewed, six titles being withdrawn and 23 new titles added. Two new Western Canada outlets were developed through National Film Board in Prince Rupert, B.C. and Whitehorse, Yukon Territory. The film catalogue was revised and republished noting these additions.

A five-part series of Labour History synchronized sound slide programs, designed for use in the education field, was initiated in co-operation with "Studio G", National Film Board, scheduled for release in mid-1981.

Exhibits and displays were mounted at four conferences and one seminar and a major exhibit was contained in the "Our Canada" pavilion at the Canadian National Exhibition in Toronto.

Recording services were provided for three departmental conferences as were photographic services for various departmental functions.

Operational Services

The implementation of the Manuals and Directives Program continued to provide a more formal method of dissemination of administrative policies in a standard format. Both the Financial and Operational Services' procedures manuals were issued, providing a vehicle for the promulgation of financial and administrative policies and procedures to be followed by staff when requiring services.

In line with Supply and Services policy to reduce its warehousing of departmental forms, Forms Management, in conjunction with Materiel Services, reviewed usage patterns with the result that specialty and standard forms were de-stocked from DSS and are now being printed on demand, thus cutting down on storage and shipping charges.

Word Processing Unit updated its equipment to increase production and efficiency and reduce turnaround time. A software program 'sort and extract' was purchased to allow for sorting alphabetically and for the extraction of tabular work. The Records Management Division continued the function of records centralization at Headquarters and assistance programs to Regions in establishing systems for new programs, along with the administrative responsibility for the updating and verification of all departmental Federal Information Banks.

A new Inventory Control System for the control of departmental assets assigned to programs/branches and individuals and designed to minimize losses and ensure better utilization of equipment and furnishings within the department was implemented.

Services opérationnels

La mise en pratique du programme de manuels et de directives a continué à assurer la diffusion normalisée des politiques administratives. Les nouveaux guides de procédures des Finances et des Services opérationnels facilitent la promulgation des politiques financières et administratives et la diffusion des procédures à suivre par les employés qui ont besoin de services.

Compte tenu de la décision du Ministère des Approvisionnement et Services concernant la réduction de son stock de formulaires ministériels, la Gestion des formulaires, de concert avec les Services du matériel, a examiné l'usage qui est fait des formulaires spéciaux et courants depuis qu'ils ne sont plus stockés par le MAS. Ceux-ci sont maintenant imprimés sur demande, ce qui réduit les frais d'entreposage et d'expédition.

La Sous-section du traitement des mots a modernisé son matériel pour augmenter la production et l'efficacité, d'une part, et réduire la durée des opérations, d'autre part; elle a également acheté un programme logiciel de tri et d'extraction qui lui permet de trier alphabétiquement et d'extraire les données sous forme de tableaux dont elle a besoin.

La Division de la gestion des documents a continué d'assurer le programme de centralisation des dossiers à l'administration centrale et d'aider les bureaux régionaux à mettre sur pied des systèmes de classification des dossiers pour les nouveaux programmes. Parmi ses diverses responsabilités administratives, la Division s'occupe également de la mise à jour et de la vérification des banques de données du Ministère.

La Direction a mis au point un nouveau système de comptabilité du matériel afin d'inventorier les biens ministériels qui sont utilisés par les diverses directions et afin d'assurer le contrôle des pertes et une meilleure utilisation de l'équipement et des meubles.

média de tout le pays un flot constant de communiqués (annonces, statistiques sur les grèves et les salaires, etc.), de discours et de publications.

En outre, la Direction a élaboré, à l'intention du cabinet fédéral, des plans et des stratégies de communication concernant la création du Bureau d'information sur le travail, la révision de la législation fédérale sur le salaire minimum et les répercussions d'une modification du règlement concernant loto Canada. Elle a également établi le contact avec la Direction de la promotion et des communications de la direction générale de la condition physique et du sport amateur.

La Direction a continué à publier et à distribuer aux principaux journalistes du pays sa revue de presse à l'intention des chroniqueurs du travail, qui regroupe des articles commentés sur les affaires du travail.

À la demande du ministère des Affaires extérieures, on a préparé à l'intention des journalistes étrangers, qui sont toujours très nombreux à visiter le pays, des renseignements, des entrevues et des séminaires.

Les Services aux média ont également entrepris une série de projets d'information pour faire mieux connaître au public le processus de la négociation collective. À cette fin, ils ont organisé des expositions à l'intention de groupes d'étudiants des niveaux secondaire et universitaire et aidé des étudiants et des groupes d'étudiants dans le cadre de leurs cours de relations industrielles.

Le ministère des Affaires extérieures a également transmis à Travail Canada un certain nombre de demandes de renseignements provenant de gouvernements étrangers désireux de connaître certains aspects des relations industrielles au Canada. Les Services aux média ont effectué les recherches nécessaires et constitué des troupes d'information composées d'articles, de bibliographies et de publications.

Les Services aux média ont également préparé et produit, pour le compte de la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail, la publication intitulée «Qualité de la vie au travail — la scène canadienne».

En outre, ce même service a traité un nombre important de demandes de renseignements que le public a adressées au Ministère par écrit ou par téléphone.

Toutes les activités du Ministère qui ont trait à la publication relèvent maintenant de l'agent ministériel des publications (le chef de la Direction des services de communication). Des lignes directrices ont été publiées durant l'année financière pour l'application de la politique et de lignes

directrices du gouvernement du Canada en matière d'édition, de la loi sur les langues officielles, de la loi sur le Bureau des traductions et des règlements établis par le Ministère. Par suite de ces lignes directrices, le Service central de rédaction (Edition) a connu un regain d'activité.

En dépit d'une réduction globale des programmes de publication, le Ministère a pu, en choisissant des présentations moins coûteuses, publier autant de documentation que par le passé, pour atteindre ses différents publics.

Le catalogue des publications du Ministère a également été mis à jour.

Le Service de l'audio-visuel a revue et mené à bonne fin le programme d'orientation du Ministère, produit pour des séminaires et des expositions des montages audio-visuels d'information à l'aide de bandes magnétiques, de dispositives et de bandes magnétoscopiques, et mis en place un système d'enregistrement quotidien des séances de la Chambre des communes.

En mai est sorti le film *The Case of Barbara Parsons*, un film couleur de 52 minutes sur le processus de grief qui a remporté un vif succès auprès du personnel du Ministère et mérité le prix de la meilleure production de télévision et celui de la meilleure réalisation au Festival international du film à Yorkton, en Saskatchewan, ainsi qu'un ruban rouge au Festival américain du film, à New York.

À la Cinéma-thèque nationale des relations industrielles, six titres ont été supprimés et 23 ont été ajoutés. Grâce à l'Office national du film, deux points de distribution ont pu être ouverts dans l'Ouest du Canada: l'un à Prince Rupert, en Colombie-Britannique, et l'autre à Whitehorse dans le Territoire du Yukon. On a de plus mis à jour le catalogue des films.

En outre, on a entrepris en collaboration avec le studio G de l'Office national du film, la réalisation de cinq montages audio-visuels sur l'histoire du travail. La série, qui doit servir à des fins éducatives, doit paraître au milieu de 1981.

Des expositions ont été organisées à l'occasion de quatre conférences et d'un séminaire et une importante exposition a été réalisée pour le pavillon du Canada à l'Exposition nationale canadienne, à Toronto.

Des services d'enregistrement ont été fournis à trois conférences ministérielles et des services de photographie à diverses occasions.

En même temps, la nouvelle direction s'est vue chargée de responsabilités précises dans le domaine des communications, notamment de la

général.

Ministère et de l'administration fédérale en déléguées et certaines tendances à l'intérieur du précèdent certaines fonctions qui lui ont été de communication, de façon à refléter plus officiellement devenue la Direction des services La Direction des relations publiques est

Direction des services de communication

de bons résultats.

institué en 1979-1980 et cette initiative a donné la procédure de listage des comptes à payer a été Conformément à la politique du gouvernement,

spéciaux aux Comptes publics du Canada. ainsi rapportés sous la rubrique des comptes provenant du fonds du revenu consolidé sont et le paiement des salaires non réclamés travail, les avances reliées au service de sécurité Commissions provinciales des accidents du Approvisionnement et Services. Les avances aux

La Direction a préparé, traité et distribué aux patrons.

presse spéciales sur des conflits ouvriers- notamment les rapports des commissions Adams et Carrothers, etc., ainsi que des conférences de formation sur les diverses initiatives du Ministère, d'autres villes importantes, des conférences d'information sur les médias. On a tenu, à Ottawa et dans Il y a également eu une activité constante con-

l'information.

médiaire du Conseil des directeurs fédéraux de communicateurs du monde fédéral, par l'inter- développement économique, ainsi qu'avec les mique, qui représente le Conseil des ministres au département d'État au développement écono- dienne, la Direction des communications du privé, le Centre d'information sur l'unité cana- échanges périodiques avec le bureau du Conseil brochures et des dépliant. Elle a eu des Ministère, des documents de discussion, des les ministres et les principaux représentants du tion et d'éducation, notamment des discours pour gamme de documents d'information, de promo- Pendant l'année, la Direction a produit toute une

communication de renseignements aux médias. responsabilité exclusive d'amorcer les projets qui comportent la production de films, des projec- tions, des expositions, de la publicité et de la



Commissions des accidents du travail et des négociations se poursuivait avec la Commission du Québec afin de parvenir à un accord sur les modalités d'application de la loi sur l'indemnisation. Le paiement des sommes dues aux Commissions provinciales des accidents du travail pour les dédommager du coût des indemnités se fait maintenant à partir des régions. Les Commissions sont donc remboursées localement, ce qui réduit le laps de temps entre la facturation et la réception des fonds. La Commission peut ainsi abaisser le total des avances comptables destinées aux fonctionnaires. Les responsables de l'étude effectuée sur divers aspects financiers de l'indemnisation se sont penchés sur la question de l'information et ont commencé à déterminer jusqu'à quel point il faudra recourir à de telles techniques à l'avenir. L'utilisation d'un système informatisé de facturation et de méthodes plus perfectionnées pour la préparation des rapports statistiques permettra à Travail Canada, espérons-t-on, d'offrir à ses clients des services améliorés. La préparation des Comptes publics est en train d'être modifiée par suite de consultations avec les clients et le Bureau du contrôleur général du Canada afin d'attirer l'attention de tous les employeurs sur les faiblesses de leur programme de sécurité.

Division des opérations comptables

La Division a consacré beaucoup d'efforts, au cours du dernier exercice, à adapter le système de comptabilité aux fonctions financières découlées. Le processus se poursuit puisqu'il faut prévoir des procédures en cause sont provisoires et ont besoin d'être perfectionnées.

Depuis le 1^{er} avril 1979, les régions ont cessé d'utiliser les comptes de banque de petites caisses et ont plutôt recours aux services de caisses et du système de comptabilité d'Approvisionnements et Services. C'est à partir de cette date qu'elles ont commencé à s'occuper elles-mêmes du paiement de leurs factures. Elles remboursaient déjà les frais de voyage depuis l'année précédente.

La décentralisation des responsabilités financières rend nécessaire la préparation de rapports financiers périodiques afin que le personnel régional puisse satisfaire aux exigences légales relatives au contrôle des sous-affectations. Il a donc fallu mettre sur pied une méthode de rapports distincts à l'intention de l'administration centrale.

Depuis la décentralisation, les régions sont responsables de l'administration et de l'utilisation des avancées permanentes. Afin de s'assurer que les pratiques demeurent responsables et ouvertes, de nouveaux comptes ont été ouverts au Bureau central des comptes du Ministère des

CANSIM.
disposition du public. Elles font partie de la série

Finances

Division de la planification et de l'analyse

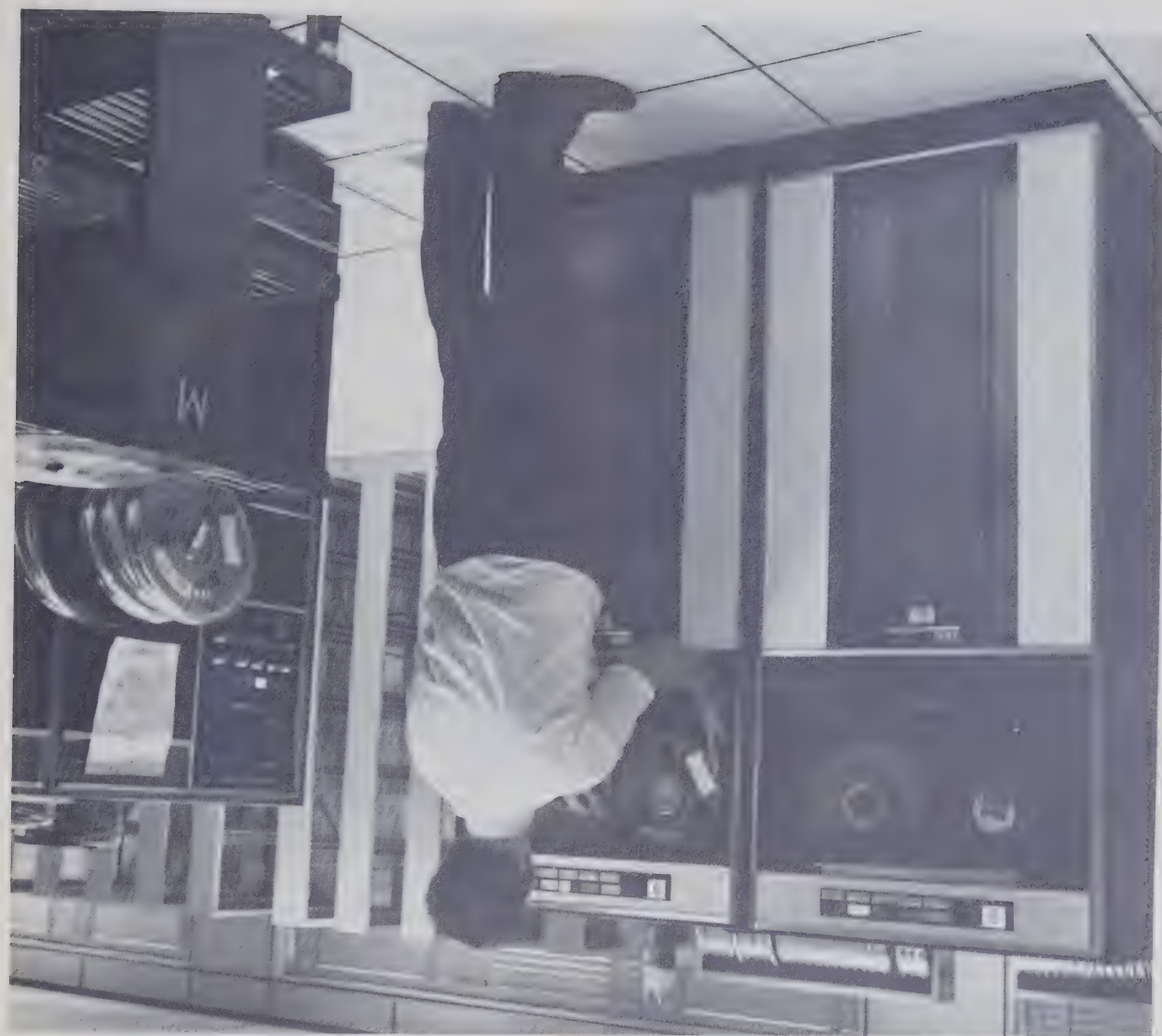
La Division de la planification et de l'analyse a pris les mesures qui s'imposaient, au cours du dernier exercice, pour satisfaire à l'obligation de soumettre les comptes ministériels à un contrôle plus serré. À cette fin, elle a institué le rapport mensuel financier. Cet instrument permet de rendre compte, de façon exacte, de l'utilisation des ressources ministérielles. Le groupe a également participé activement à l'établissement d'un mode de planification visant à déterminer les besoins et attributions des ressources et cela, à titre de membre de la nouvelle équipe de planification. Les recommandations de celle-ci auront une influence déterminante lors de la préparation des prévisions budgétaires et du budget principal, tel que prévu dans le régime d'autofinancement PPGC.

Division de la politique et des
procédures

La Direction des finances s'est enrichie d'une nouvelle division qui est chargée de donner des conseils de nature professionnelle dans divers domaines de l'administration financière.

Division de l'indemnisation

Depuis l'exercice financier précédent, la Direction assume des responsabilités plus nombreuses. Une d'elles concerne la préparation d'une importante étude presque achevée, sur les obligations d'ordre financier qui découlent de l'application de la loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat. La Division a rédigé, de concert avec les régions, plusieurs énoncés de politique et de procédure et elle y a donné suite. Elle est arrivée à une entente avec neuf des dix



Traitement des données

Au cours du dernier exercice, la Direction du traitement des données a mis en place un système automatisé d'information sur l'ensemble fédéral afin de fournir aux bureaux régionaux un

réduction des descriptions de postes ainsi que de l'évaluation des tâches. La Section a également assumé la responsabilité de conseiller les gestionnaires axiaux sur la classification linguistique des postes et de tenir à jour le Système d'information sur les langues officielles. Au cours des prochains mois, elle sera certainement très occupée, le Ministère ayant maintenant la responsabilité de Condition physique et Sport Amateur.

La Direction a également apporté des changements fondamentaux au système d'enquêtes sur les taux de salaire annuels afin de simplifier la centralisation des données provenant des entreprises de grande envergure en acceptant les résultats des enquêtes sur rubans magnétiques. Afin d'élargir les sources de données sur les conventions collectives, les données publiables provenant du système de la Base des données sur les conventions collectives sont maintenant à la

répertoire des sociétés canadiennes qui relèvent de l'autorité fédérale. Elle a également entrepris deux projets expérimentaux afin de déterminer l'applicabilité de certaines méthodes d'échantillonnage pour effectuer les enquêtes sur les salaires et pour mettre au point divers scénarios visant à évaluer les répercussions des clauses d'indexation de vie chère sur les conventions collectives en vigueur.

Le système d'inscription des exclusions a été informatisé, à l'aide de l'imprimé fourni par le Conseil du Trésor. L'exclusion d'environ 25 postes a été acceptée par l'AFPC, l'ESSA ainsi que par l'IPFP.

La Section a été saisie de 11 griefs. Un a été retiré et trois agréés, dont trois avant le dernier palier, un a été admis et trois rejetés au dernier palier. Un grief a été porté en arbitrage, où il a été rejeté.

Le Comité de gestion du personnel a accepté une politique sur l'application des mesures disciplinaires, qui est entrée en vigueur en mars 1980. Des renseignements ont été compilés en vue d'un projet de politique sur l'horaire flexible et sur le report des congés annuels.

Au cours de l'année, le Comité de consultation syndicale-patronale s'est réuni à trois reprises et a tenu une séance d'un jour sur la consultation. Ces activités ont eu pour principal résultat la création de trois sous-comités: Hygiène et Sécurité, Programme d'aide aux employés et Amélioration du milieu de travail à Travail Canada et Communications internes. Chacun de ces sous-comités s'est rencontré à plusieurs reprises et a soumis des rapports sur l'état de ses travaux au Comité de consultation syndicale-patronale.

Classification

La Section de la classification a traité un nombre élevé de demandes courantes et autres. Elle a aidé la gestion durant la réorganisation des directions, par exemple lors de la fusion de la Direction des conditions de travail avec celle des Relations en matière d'emploi, de la création de la Direction de la coordination des politiques et de la liaison et de la réorganisation du Bureau de la main-d'œuvre féminine. La Section a également entamé une série d'examen cycliques des descriptions de poste afin de s'assurer qu'elles sont toujours valables; elle a en outre entrepris une étude en profondeur des postes d'agents des affaires du travail. Un groupe de travail a été mis sur pied à cette fin et a rédigé un rapport qui a été soumis aux gestionnaires axiaux.

La Section a participé activement à la mise sur pied d'une équipe interministérielle de vérification regroupant des représentants de plusieurs petits ministères. Le mandat de l'équipe a été arrêté et une première vérification a été effectuée dans l'un des ministères intéressés. Un cours de formation de quatre jours sur la planification a été organisé à l'Administration centrale à l'intention des gestionnaires du Ministère. Des gestionnaires d'autres ministères y assistaient également. Il y a été question de la

perfectionnement de même que les congés d'éducation et de perfectionnement. On a mis au point un important programme de formation et de perfectionnement pour les agents des affaires du travail et à la suite d'un concours tenu au Ministère dans le cadre du Programme des cours et affectations de perfectionnement, un employé a été inscrit au Collège de la Défense nationale.

Planification des ressources humaines

L'intégration de toutes les activités de planification des ressources humaines (c'est-à-dire les plans pour l'emploi des autochtones, les plans des langues officielles et les plans pour l'emploi des handicapés) sous le terme générique de Planification de la gestion du personnel, conformément au cycle de planification financière, a fait beaucoup de progrès. La Section a continué à organiser des ateliers sur l'organisation des carrières, qui sont très courus. Des séminaires sur l'emploi de personnes appartenant à des groupes désavantagés ont eu lieu et un Comité ministériel chargé d'examiner les besoins et les problèmes des handicapés a été créé.

Dotation

Le sous-ministre a approuvé neuf nouvelles politiques de dotation qui s'appliquent à tout le Ministère. Durant l'année, plus de 800 mesures de dotation ont été prises. La vérification de ces mesures par la Commission de la Fonction publique s'étant révélée satisfaisante, la Commission a prolongé de trois ans sa délégation de pouvoirs au Ministère. Des ateliers sur la dotation ont eu lieu dans les régions, et le personnel de la Dotation a pris part à la collaboration d'ateliers sur l'organisation des carrières et sur la planification de la gestion du personnel. Malgré un important roulement du personnel et une charge de travail assez lourde, la Section de la dotation a continué à donner un rendement élevé.

Relations de travail

En octobre 1979, un cours de quatre jours en relations de travail à l'Administration centrale a été suivi de deux séances d'une journée en avril 1979, à l'Administration centrale et en juin 1980, à Montréal. Le cours qui devait se donner en français en mars 1980 a été annulé, les participants étant trop nombreux. Le chef de section a également été invité à titre de personne-ressource à plusieurs séminaires et cours sur les relations de travail du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique. Un séminaire d'un jour sur le Programme d'aide aux employés a été organisé à l'intention des surveillants.

touchant la femme en emploi. Il a également publié le congrès de maternité au Canada, document préparé par un comité intergouvernemental chargé d'étudier la question du travail de la femme, ainsi que l'égalité des races et des sexes sur le marché du travail, recueil des travaux d'une conférence tenue à l'Université McMaster, à Hamilton, en septembre 1979.

Les programmes du Bureau de la main-d'œuvre féminine visent essentiellement l'égalité de la travailleur avec son homologue masculin. Les activités du Bureau consistent également à effectuer des recherches concernant tous les aspects relatifs au travail de la femme, se tient documentée sur les textes de lois, programmes et politiques actuels, les examine et recommande les modifications appropriées. Il étudie les questions d'actualité ayant rapport aux répercussions du progrès technologique sur les domaines d'emploi au sein desquels le nombre de travailleuses domine. Actuellement, le Bureau examine le Code canadien du travail en vue de recommander les modifications qui s'imposent. Le Bureau a de nombreux projets très importants pour 1980-1981, dont une conférence sur les répercussions des changements technologiques sur le milieu du travail.

POLITIQUE ET SERVICES ADMINISTRATIFS

Direction du Personnel

La Direction du Personnel, qui est comptable au Directeur général de la Politique et des Services administratifs, fournit des conseils et des services à la direction et aux employés du Ministère dans tous les domaines qui concernent l'administration du Personnel: classification et rémunération, paye et avantages sociaux, relations de travail, dotation, formation, perfectionnement et éducation, de même que planification des besoins en ressources humaines, ce qui comprend la responsabilité des politiques sur les langues officielles, l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, les personnes désavantagées et les autochtones, ainsi que les programmes d'aide aux employés.

La Direction a également la responsabilité de conseiller et d'appuyer la direction du Ministère en vue de l'amélioration des pratiques de gestion du personnel, ce qui veut dire l'utilisation rationnelle, équitable, efficiente et efficace des ressources humaines du Ministère.

Entrent également dans ses responsabilités la liaison et la coopération avec la Commission de la Fonction publique ainsi qu'avec la Direction de la Politique et du personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor. C'est la CFP qui délègue les

pouvoirs nécessaires en matière de dotation et le SCT, ceux en matière de classification.

Division des ressources humaines

La Division des ressources humaines se compose d'un groupe multidisciplinaire d'experts en matière de personnel chargé de recruter, former et perfectionner les employés, de même que de mettre au point et de coordonner l'élaboration des plans concernant les besoins en ressources humaines du Ministère. Elle se subdivise en trois sections: Formation et Perfectionnement, Planification et Ressources humaines, et Dotation.



Formation et Perfectionnement

Cette section a continué d'inscrire les employés du Ministère à des cours, des séminaires et des conférences. À la disparition de la Division des langues officielles, la Section de la formation et du perfectionnement a pris en charge les tests de langue et la formation linguistique, ainsi que le Programme d'examen du rendement et d'évaluation de l'emploi. Le sous-ministre a approuvé de nouvelles politiques ministérielles, maintenant en vigueur, concernant la formation et le

Bureau de la main-d'œuvre féminine

En nommant à sa tête, en 1979, une directrice, le Bureau de la main-d'œuvre féminine est entré dans une ère de revitalisation. Débutant uniquement avec deux personnes il en comptait neuf à la fin de l'année. De nouveau le Bureau reprend le rôle important qu'il jouait dans les questions touchant le travail rémunéré de la femme.

Le rôle du Bureau en tant que centre d'information sur la travailleur a pris de l'ampleur, suite au volume croissant de demandes de renseignements, de publications d'études et autres. Le Bureau est de plus en plus sollicité par différents



organismes à participer à divers conférences, séminaires et ateliers de travail. Son programme de promotion est en plein essor. Le Bureau continue à collaborer avec des organismes fédéraux, provinciaux et internationaux, tel que les Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques afin d'améliorer la condition de la femme au travail.

Outre sa publication annuelle *Les femmes dans la population active: faits et données*, le Bureau a publié cette année une version révisée d'une de ses publications très en demande: *La législation*

Loi sur l'indemnisation des marins marchands: résumé statistique

Tableau 4

Sociétés de transport maritime assurées	Nombre de marins employés (approx.)	Demandes d'indemnisation reçues	Cas d'indemnisation pour invalidité temporaire	Cas d'indemnisation pour invalidité permanente	Accidents mortels	
1975-1976	21	1 500	31	13	2	1
1976-1977	20	1 425	43	19	1	0
1977-1978	18	1 300	15	3	2	0
1978-1979	13	1 000	12	5	1	0
1979-1980	13	1 000	14	10	1	0

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
--	--	--	--------------------------	--

Office national du film	17	8,82	37	3,84
Petro-Canada	10	5,84	17	1,99
Seaway International Bridge Corporation Limited	0	—	0	—
Société centrale d'hypothèques et de logement	54	7,42	108	2,97
Société d'assurances-dépôts du Canada	0	—	0	—
Société de développement de l'industrie ciné-matographique canadienne	0	—	0	—
Société des transports du Nord Limitée	27	39,02	95	27,46
Société du crédit agricole	0	—	0	—
Société pour l'expansion des exportations	2	2,56	5	1,28
Société Radio-Canada	157	6,42	357	2,92
Télélobe ⁶	12	3,88	27	1,75
Transports maritimes Canada ⁷	76	20,97	121	6,68
Total portiel	1 177	13,83	2 269	5,53
Société de développement du Cap-Breton	1 846	333,94	2 507	90,70
TOTAL	3 023	33,36	4 776	10,54

¹La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1979-1980.

²Le «Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

³Le «Nombre total d'accidents» est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

⁴Comprend l'Agence d'examen de l'investissement étranger.

⁵Main-d'œuvre et Immigration et la Commission d'assurance-chômage ont fusionné le 5 août 1977 et sont devenus la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

⁶Appelée autrefois «Société canadienne des télécommunications transmarines».

⁷Appelée autrefois «Administration de la voie maritime du Saint-Laurent».

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor

en matière de sécurité du travail

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Administration de pilotage de l'Atlantique	7	34,31	12	11,76
Administration de pilotage des Grands Lacs	1	3,16	1	0,63
Administration de pilotage des Laurentides	3	17,24	5	5,75
Administration de pilotage du Pacifique	0	—	1	1,79
Administration du pipe-line du Nord	0	—	0	—
Arseaux canadiens Limitée	53	77,49	63	18,42
Banque du Canada	21	4,62	47	2,07
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	0	—	0	—
Centre de recherche pour le développement international	0	—	1	0,29
Centre national des arts	9	10,92	26	6,31
Commission de contrôle de l'énergie atomique	1	2,70	1	0,54
Commission d'énergie du Nord canadien	16	24,10	51	15,36
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	—	0	—
Commission internationale des pêcheries de filets du Pacifique	0	—	0	—
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	0	—	0	—
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	0	—	2	3,08
Conseil canadien des ministres des ressources	0	—	0	—
Conseil canadien des normes	0	—	0	—
Conseil de recherches en science humaine du Canada	0	—	0	—
Conseil de recherches en science naturelles et en génie	0	—	0	—
Conseil des ports nationaux	153	44,61	234	13,64
Conseil des recherches médicales	0	—	0	—
Conseil des sciences du Canada	0	—	0	—
Conseil économique du Canada	0	—	0	—
Conseil national de recherche	44	6,96	93	2,94
Construction de défense (1951) Limitée	2	4,12	5	2,06
Corporation de disposition des biens de la Couronne	2	13,16	4	5,26
Eldorado Aviation Limitée	0	—	10	20,00
Eldorado Nucleaire Limitée	206	60,91	465	27,50
Energie atomique du Canada	112	8,16	218	3,18
Les ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc.	8	47,62	9	10,71
Monnaie Royale canadienne	53	40,33	82	12,48
Office canadien du poisson saie	0	—	0	—
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	131	296,38	172	77,83

Ministère				Ministère			
Nombre d'accidents par 100 employés ³	Nombre d'accidents total	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Industrie et Commerce ⁴	Justice	Loto Canada	Main-d'œuvre et Immigration ⁵
4,12	66	10,92	35	Imprimerie du gouvernement canadien	2	0	117
0,41	12	0,35	2		2	0	13
0,59	7	0,85	0		0	—	2,37
1,90	2	—	0		0	—	6,46
1,11	273	2,37	13	Musées nationaux du Canada	0	—	30
2,98	30	6,46	0	Office canadien des provenances	1	1,27	2
0,51	2	1,27	1	Office national de l'énergie	52	7,66	95
2,80	95	7,66	62	Pêches et océans	7 457	61,82	10 830
3,57	188	5,88	62	Postes	0	—	1
17,96	10 830	61,82	7 457	Résidence du Gouverneur général	114	5,79	254
2,58	254	5,79	114	— Douanes et Accise	113	3,40	247
1,49	247	3,40	113	— Impôts	115	5,96	268
2,78	268	5,96	115	Santé et Bien-être social	1	2,98	2
1,19	2	2,98	1	Sciences et Technologie	10	1,50	22
0,66	22	1,50	10	Secrétariat d'Etat	620	30,54	1 169
11,51	1 169	30,54	620	Service canadien des pénitenciers	29	64,73	48
21,43	48	64,73	29	Solliciteur général	46	5,07	91
2,01	91	5,07	46	Statistiques Canada	7	1,94	20
1,11	20	1,94	7	Transports:	372	28,88	843
13,09	843	28,88	372	— Administration	320	12,42	688
5,34	688	12,42	320	— Services de la marine	3	2,04	12
1,63	12	2,04	3	— Service du transport aérien	280	15,02	562
6,03	562	15,02	280	Travaux publics	TOTAL		
7,65	22 975	22,30	13 388				

Tableau 3

Statistique des accidents¹

A. Ministères de la Fonction publique

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre d'accidents total	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Affaires extérieures	9	0,81	19	0,34
Affaires des anciens combattants	189	16,91	332	5,94
Affaires indiennes et du Nord canadien	159	10,94	381	5,24
Agence canadienne de développement international	6	2,95	16	1,57
Agriculture	293	14,63	624	6,23
Approvisionnement et Services	92	5,03	208	2,28
Archives publiques	7	4,72	22	2,97
Assurance	0	—	0	—
Bibliothèque nationale	3	3,00	6	1,20
Bureau de l'Auditeur général	0	—	4	0,71
Bureau du Conseil privé	1	0,94	3	0,56
Bureau du Directeur général des élections	10	106,38	17	36,17
Commissaire à la représentation	0	—	0	—
Commissaire aux langues officielles	0	—	0	—
Commission canadienne des droits de la personne	0	—	1	0,94
Commission canadienne des grains	83	48,42	129	15,05
Commission canadienne des transports	6	3,46	17	1,96
Commission d'appel de l'immigration	0	—	0	—
Commission de la Capitale nationale	46	22,70	95	9,38
Commission de la Fonction publique	12	2,05	30	1,02
Commission de lutte contre l'inflation	2	4,39	3	1,32
Commission de réforme du droit	0	—	0	—
Commission de révision de l'impôt	0	—	0	—
Commission du tarif	0	—	0	—
Commission mixte internationale	0	—	0	—
Communications	10	2,31	29	1,34
Conseil canadien des relations du travail	0	—	0	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	0	—	2	0,43
Conseil du Trésor	2	1,07	3	0,32
Consommation et Corporations	19	3,84	47	1,90
Cour fédérale du Canada	0	—	1	0,60
Cour suprême du Canada	0	—	0	—
Défense nationale	2 310	30,55	4 353	11,51
Énergie, Mines et Ressources	35	4,51	88	2,27
Environnement	218	9,29	603	5,14
Expansion économique régionale	45	10,78	84	4,02
Finances	2	1,41	3	0,42
Gendarmerie royale du Canada	58	8,45	123	3,58

Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État:
indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Tableau 2

Province	Frais d'indemnisation versés en 1979-1980	Part des frais d'administration pour l'année 1979	Total
----------	--	---	-------

Terre-Neuve	242 842,71\$	22 477,85\$	265 320,56\$
Ile-du-Prince-Édouard	112 426,34	16 144,08	128 570,42
Nouvelle-Écosse — Fonctionnaires fédéraux	990 455,85	174 840,71	1 165 296,56
Nouvelle-Écosse — Société de développement du			
Cap-Breton	6 324 083,04	573 406,49	6 897 489,53
Nouvelle-Écosse — Anciens cas de silicose	432 773,37	—	432 773,37
Nouveau-Brunswick	323 879,86	80 688,91	404 568,77
Québec	3 826 859,11	1 081 940,00	4 908 799,11
Ontario	4 909 678,65	1 338 120,31	6 247 798,96
Manitoba	345 047,84	55 107,73	400 155,57
Saskatchewan	925 344,98	302 032,80	1 227 377,78
Alberta ²	1 512 877,69	207 695,00	1 720 572,69
Colombie-Britannique	1 543 463,94	356 430,18	1 899 894,12
Versements à l'égard des employés embauchés sur place à l'extérieur du Canada	14 669,15	—	14 669,15

TOTAL 21 504 402,53\$ 4 208 884,06\$ 25 713 286,59\$

¹ Y compris les indemnités versées à la suite de demandes formulées dans le cadre des programmes
spéciaux de création d'emplois.

² Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

la réparation des accidents fait office de secré-
taire de la Commission.

Au cours de l'année, la Commission s'est réunie et a, entre autres choses, ordonné qu'on aug-
mente les prestations versées en vertu de la loi
pour qu'elles soient de l'ordre de celles assurées
par les lois sur les accidents du travail des
provinces de l'Atlantique. Ces augmentations,
qui ont été approuvées par décret du conseil,
s'appliquent aux accidents survenus le ou après
le 1^{er} décembre 1979. On a également rassemblé
tous les décrets du conseil ainsi que la loi en un
seul volume.

Des 14 demandes d'indemnisation reçues au
cours de l'exercice, 10 ont été approuvées pour
invalidité temporaire, une pour invalidité par-
tielle permanente et quatre ont dû être rejetées
parce que le navire sur lequel le marin était
employé avait été immatriculé à l'extérieur du
Canada, parce que le marin avait droit aux
indemnités prévues par une loi provinciale sur les
accidents du travail ou encore parce qu'il avait
perdu moins de trois jours de salaire.

Les veuves de 22 marins décédés par suite d'acci-

dents du travail survenus avant le 1^{er} mai 1965
ainsi que trois enfants à charge ont reçu du Fonds
du revenu consolidé des prestations supplémén-
taires, en vertu de l'article 31 de la loi.

Voir au Tableau 4 le résumé statistique des
demandes reçues en vertu de la loi sur l'indem-
nisation des marins marchands au cours des cinq
dernières années.

Les tableaux statistiques suivants figurent en
annexe:

1. Répartition des demandes d'indemnisation
par province et par catégorie
2. Montant brut des indemnités versées et frais
d'administration
3. Répartition des demandes d'indemnisation
par employeur
4. Résumé statistique des demandes reçues en
vertu de la loi sur l'indemnisation des
marins marchands au cours des cinq
dernières années.

TABLEAU 1

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1979-1980

Province	Blessures légères		Blessures entraînant l'invalidité							
	Premiers soins	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour blessure ¹	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total		
Terre-Neuve	219	16	166	—	—	—	17	418		
Ile-du-Prince-Édouard	76	12	63	—	—	—	4	155		
Nouvelle-Écosse ²	1 901	1 877	901	23	2	—	82	4 786		
Nouveau-Brunswick	428	23	308	2	—	—	27	788		
Québec	2 567	270	4 307	18	—	—	109	7 271		
Ontario	2 575	209	3 905	4	—	—	31	6 726		
Manitoba	481	160	429	—	—	—	5	1 076		
Saskatchewan	580	234	400	—	—	—	1	1 219		
Alberta	892	70	1 189	5	3	—	42	2 201		
Colombie-Britannique	1 408	118	1 559	2	2	—	183	3 272		
Territoire du Yukon	79	13	37	1	—	—	1	131		
Territoires du Nord-Ouest	164	38	34	1	—	—	3	241		
TOTAL	11 370	3 040	13 298	56	15	—	505	28 284 ³		

¹ Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité

² Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton

³ Exclut les demandes présentées dans le cadre de programmes spéciaux ainsi que celles qui proviennent de
personnes travaillant à l'étranger et engagées sur place.

La Loi est appliquée par une commission composée de trois hauts fonctionnaires nommés par le gouverneur en conseil. Le chef de la Division de

La Loi sur l'indemnisation des marins marchands assure contre les accidents du travail les marins employés sur des navires immatriculés au Canada ou offretés par une personne qui réside au Canada ou qui y a son principal lieu d'affaires, lorsque ces navires sont affectés au commerce dans un voyage de long cours ou un voyage de cabotage. Elle ne s'applique pas aux marins qui sont protégés par une loi provinciale sur les accidents du travail ou par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat.

Indemnisation des marins marchands

Le Conseil du Trésor a autorisé Travail Canada à assurer contre les accidents du travail les personnes qui sont employées dans le cadre de programmes de création d'emplois de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration lorsqu'aucune commission provinciale des accidents du travail ne peut leur offrir cette protection. Au cours de l'exercice, le Ministère a ainsi assuré les employés des programmes suivants: Canada au travail, Jeunesse Canada, Compagnies des travailleurs d'été, PACLE et Extension des services de main-d'œuvre. Les frais assumés au titre de réclamations présentées au nom de ces employés sont recouvrés auprès de la CCEI. Au cours de l'exercice, ce projet spécial a été examiné avec des représentants du Conseil du Trésor et de la CCEI et l'on devrait décider, au début de l'année, de son avenir.

Projets spéciaux

La Division applique, pour le compte du Solliciteur général, les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers. Ce régime d'indemnisation en cas d'accident prévoit pour les détenus des pénitenciers fédéraux qui travaillent ou suivent une formation reconnue, des indemnités similaires à celles des accidents du travail. Au cours de l'exercice, la Division a reçu des détenus 20 demandes d'indemnisation de même que de nombreuses demandes de renseignements au sujet de possibilités d'indemnisation. Les consultations se sont poursuivies entre les autorités des pénitenciers et des représentants de la Division sur la question de savoir si les clauses pourraient être converties en un règlement. La dernière version du règlement a été acceptée et entrera en vigueur au début de 1980. En vertu du règlement, c'est le chef de la Division qui sera responsable de l'administration de ce programme d'indemnisation.

Indemnisation des détenus

La Division a fait plusieurs communications sur l'indemnisation des travailleurs au Canada à l'Association internationale des commissions des accidents du travail et a rédigé, à l'intention de l'Etat d'Israël, un document l'informant que le Canada reconnaissait les infarctus du myocarde comme des accidents du travail. La Division examine régulièrement les conventions de l'OIT sur l'indemnisation des accidents du travail.

Scène internationale

Des consultations ont eu lieu entre des représentants de Parcs Canada, de la Défense nationale, de la Gendarmerie royale du Canada, du Conseil du Trésor et de la Division sur la manière d'assurer l'indemnisation, en cas d'accident, des bénévoles qui rendent service au gouvernement fédéral. La question n'a pas été résolue et les consultations se poursuivent.

Au cours de l'année, un expert-conseil a examiné la manière dont la loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat était mise en application par l'Administration centrale ainsi que par les bureaux régionaux et il a déposé un rapport complet. Le Ministère a mis sur pied un comité de direction pour veiller à l'application des recommandations du rapport, dont une bonne partie ont été mises en œuvre au cours de l'année.

Au cours de l'exercice, les bureaux régionaux ont transmis à l'Administration centrale 364 cas mettant en cause une tierce partie. Cent quatre-vingt-sept cas ont été réglés, 130 cas ont été transmis au ministère de la Justice et 136 dossiers sont encore ouverts. Les sommes recouvrées par la Division ainsi que par le ministère de la Justice s'élèvent à 470 471\$.

La plupart des sociétés de la Couronne dont les employés sont assujettis à la loi remboursent à Travail Canada le montant des indemnités versées à leurs employés ainsi que la partie des frais d'administration liée au règlement de leurs demandes.

Cette loi prévoit l'indemnisation, en cas d'accident du travail des employés de la Fonction publique fédérale et de la plupart des sociétés de la Couronne. Elle s'applique à 122 ministères et organismes comptant environ 350 000 employés et, au cours de l'exercice, son application a été étendue au Conseil canadien de recherches sur les humanités ainsi qu'au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie.

Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat

La Division a établi, et distribuera sur demande, une liste d'environ 400 appareils de protection des voies respiratoires jugés acceptables par Travail Canada et disponibles au Canada.

Activités concernant la sécurité dans les mines

À la suite de la catastrophe qui s'est produite, en février 1979, dans une mine de la Devco du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, la Commission d'enquête Effstrom a été mise sur pied. Pendant une bonne partie de l'année, la Direction a mis à la disposition de la Commission les services de ses spécialistes en sécurité dans les mines.

Afin de donner suite à un avis du ministre de la Justice selon lequel la Partie IV du Code canadien du travail s'applique aux questions courantes de sécurité et d'hygiène du travail dans les mines d'uranium (à l'exception des radiations), la Division a rédigé en collaboration avec la Commission de contrôle de l'énergie atomique et avec l'Ontario et la Saskatchewan, un règlement à ce sujet. La Division a pris les dispositions requises pour que les provinces touchées par ce nouveau règlement veillent à son application. Un comité formé de représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux a été créé pour élaborer une gamme complète de règlements fédéraux basés sur ce premier règlement. Cette tâche est menée conjointement avec le personnel de la Division de la recherche et de l'élaboration de programmes.

Normes techniques

Durant l'exercice 1979-1980, la Division a achevé la rédaction de deux documents techniques. Le premier porte sur la sécurité incendie et la prévention des incendies et des explosions dans des silos à grain et le second renferme des données techniques sur les appareils de levage utilisés dans les compartiments. Ces documents seront publiés dès que la traduction française sera terminée. La Division a continué à participer avec des administrations provinciales, des manufacturiers, des utilisateurs et d'autres parties intéressées à l'élaboration et à la révision des normes faisant l'objet d'un accord général à l'échelle du pays et ayant des répercussions importantes sur l'hygiène et la sécurité au travail. Il convient de mentionner les travaux suivants:

La Division a continué d'offrir des services de consultation technique sur un grand nombre de sujets et en particulier sur les dangers d'incendie et d'explosion entraînés par l'utilisation d'appareils électriques portatifs dans les silos à grain, le choix de masques filtrants pour utilisation en milieu dangereux et le genre de risques liés aux produits chimiques.

Division de la réparation des accidents

Le traitement des demandes d'indemnisation est entièrement décentralisé, à l'exception des cas de subrogation qui ne l'ont pas été, dans une région. Le 1^{er} mai 1979, la région de l'Atlantique a commencé à assurer le traitement des cas de subrogation et, au début de 1980, la région du Saint-Laurent a accepté de s'en charger. La Division continuera à s'occuper des cas de subrogation pour la région des Grands Lacs jusqu'à ce que celle-ci puisse prendre la relève.

La Division a continué à planifier et à élaborer, en coopération avec les régions, le système d'indemnisation des fonctionnaires fédéraux et de certains autres travailleurs qui ont été victimes d'accidents du travail. Au cours de l'année, la Division a entrepris, avec l'aide des régions et d'autres directions de l'Administration centrale, la révision de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Elle a également demandé aux ministères touchés de prendre part aux travaux.

La Division a continué d'assurer le secrétariat de la Commission d'indemnisation des marins marchands. Elle s'occupe également, pour le compte du Solliciteur général, de l'administration du Programme d'indemnisation des détenus.

savoir mieux répondre aux besoins régionaux. En outre, on a entamé la rédaction d'un guide de la statistique qui devrait paraître vers la fin de 1980.

Un rapport ayant été préparé sur les options possibles pour le maintien du Programme national de statistiques, le Centre canadien de l'hygiène et de la sécurité au travail a été chargé de s'en occuper.

Index de la Partie IV et des règlements

On a dressé un index des sujets couverts par la Partie IV du Code canadien du travail et par les Règlements du Canada sur l'hygiène et la sécurité du travail. L'index devrait paraître en août 1980.

Division des services techniques

Services orientés vers l'hygiène du travail

Le laboratoire d'hygiène industrielle a analysé des échantillons prélevés au cours de 104 enquêtes sur l'hygiène industrielle menées par le Ministère en 1979-1980. Les spécialistes en hygiène industrielle de la Direction ont pris une part directe à ces enquêtes à la demande des régions. Parmi les dangers les plus fréquemment évalués, on retrouve ceux qui sont associés à l'amiante, à la poussière de grain ainsi qu'aux émanations de soudure.

La charge de travail du laboratoire a doublé, pour la quatrième année consécutive. Pour pouvoir y faire face, on a donc augmenté la productivité du personnel en dotant le laboratoire de nouveaux appareils et en mettant sur ordinateur les calculs et les tableaux.

Appareils de protection des voies respiratoires

La Division a continué à appliquer son programme touchant les appareils de protection des voies respiratoires, grâce auquel le Ministère est beaucoup plus en mesure de veiller à ce qu'il soit tenu compte des besoins des employés en fait d'appareils respiratoires appropriés lorsqu'ils sont tenus de travailler dans des endroits contaminés. Ainsi, on a donné à l'intention du personnel de l'administration centrale, deux séminaires sur la manière de choisir, d'utiliser et de prendre soin des masques filtrants. On pense tenir d'autres séminaires de ce genre. En outre, on a rédigé un projet de norme technique qui permettra à Travail Canada d'évaluer les divers masques filtrants actuellement disponibles sur le marché.

En outre, le groupe de travail sur la prévention des incendies et explosions dans les silos à grain régionaux, au sein duquel Travail Canada est représenté, a entamé une étude à la suite de son rapport sur les silos terminus et les silos de transbordement.

Groupes de travail interministériels

La DSHT s'est fait représenter au sein de plusieurs groupes de travail présidés par le ministre des Transports et qui ont élaboré un règlement concernant le bruit sur les petits navires, rédigé des recommandations et un règlement sur la fumigation, pendant le transport, des navires qui transportent le grain et divers projets de code pour le transport en toute sécurité des matières dangereuses au Canada. En outre, on a rédigé un document sur la situation au Canada concernant l'amiante, à l'intention des autorités des États-Unis.

Extension de l'application de la Partie IV

On a préparé des documents sur des propositions pour l'extension de l'application de la Partie IV aux cheminots itinérants.

Parallèlement à cela, on a aidé la Commission canadienne des transports à élaborer des exigences en matière d'hygiène et de sécurité applicables au personnel du service roulant et qui équivaldraient au moins aux exigences des règlements d'application de la Partie IV.

Formation

On a mis au point un séminaire de trois jours sur la Partie IV et ses règlements d'application, qu'on a présenté à quelque 250 représentants syndicaux et patronaux de la Société de développement du Cap-Breton, en insistant particulièrement sur les mesures législatives qui autorisent un travailleur à refuser de travailler dans certains cas. La documentation qui a servi de base au séminaire a été communiquée au personnel régional.

Évaluation des programmes

Comme le Contrôleur général exige que chaque ministère évalue ses programmes, on a recueilli des données sur les activités et projets de la DSHT et effectué l'évaluation de plusieurs projets, tâches pour lesquelles on a mis au point un petit système de traitement électronique des données.

Statistiques

On a modifié le système de mise en mémoire des données et de recherche documentaire pour

Division de la recherche et de l'établissement des programmes

Révision des règlements

On a incorporé au Règlement sur les chaudières et réceptifs sous pression, de même qu'au Règlement sur les appareils de lavage, les modifications apportées aux exigences ayant trait aux inspections et le Règlement sur les mesures d'hygiène a été mis à jour. Les articles qui, dans les trois règlements susmentionnés ainsi que dans 10 autres règlements, avaient trait à des mesures, ont été également modifiés pour satisfaire aux exigences du programme de conversion au système métrique.

Lignes directrices et brochures

Durant l'exercice, plusieurs lignes directrices et brochures ont été distribuées au personnel des régions. Par exemple, on a établi des lignes directrices à l'intention du personnel régional sur la manière de mener des enquêtes sur les radiations ainsi que sur le contrôle des inspections de chaudières, réceptifs sous pression et installations relevant de la compétence fédérale. On a également réalisé une brochure sur les dangers que présente le bruit en général et pour l'outil en particulier. Toujours à l'intention du personnel régional, on a établi des lignes directrices concernant la formation que doivent avoir les opérateurs de chariots élévateurs pour satisfaire aux exigences du Règlement du Canada sur la manipulation des matériaux. En outre, on a rédigé un projet de lignes directrices pour le contrôle des inspections des appareils de lavage et monte-personne relevant de la compétence fédérale. Enfin, la collaboration d'un comité interministériel a permis la réalisation d'un guide pour les enquêtes sur la sécurité dans les laboratoires de la Fonction publique.

Révision des publications de la DSHT

La Direction a mis à jour plusieurs de ses publications dont «La sécurité à l'oeuvre», «Enquête et rapports sur les accidents», «Contrôle de la sécurité professionnelle», et «Bulletin de la sécurité — Règlements canadiens sur la sécurité et l'hygiène du travail».

Sécurité et hygiène du travail dans l'industrie du grain

La deuxième édition des lignes directrices pour le programme de surveillance médicale du milieu et de la santé dans l'industrie du grain a paru, de même qu'une brochure révisée, destinée aux employés des silos à grain.



Conseiller principal en médecine du travail

Le personnel de l'Administration centrale et des régions a été conseillé en matière d'hygiène professionnelle. Il a été nécessaire de collaborer avec des spécialistes de l'hygiène industrielle pour plusieurs enquêtes sur des dangers en milieu de travail et pour l'élaboration de moyens de supprimer ces dangers. Les activités ont, entre autres, porté sur l'amiante, les combinaisons radiations-poussière, la poussière d'aluminium comme moyen de protection contre la silicose chez les mineurs et sur un type de fluide hydraulique. Une brochure sur l'amiante a été préparée à l'intention du personnel régional. En outre, on a pu donner quelques lignes directrices pour l'application du programme de surveillance médicale des employés de l'industrie du grain.

On a rédigé, par exemple, plusieurs documents sur l'hygiène du travail pour une conférence de la Société canadienne de thoracologie et la ren-contre annuelle du Comité de l'hygiène et de la sécurité de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

engagé des discussions exploratoires avec des représentants du Centre suédois de la qualité de la vie au travail et du mouvement syndical suédois, et la Centrale des syndicats démocratiques et quelques autres syndicats ont organisé des conférences et des ateliers sur ce sujet.

La mise en pratique d'un certain nombre de nouveaux projets de QVT au sein des organisations canadiennes de travailleurs est un autre facteur d'encouragement.

Éducation syndicale

Établis en 1976 dans le cadre du programme en 14 points du Ministère pour la période d'après-contrôle, les objectifs du programme d'aide financière en matière d'éducation syndicale sont de mieux informer les membres et de faciliter la négociation collective, d'aider les travailleurs à participer davantage et en meilleure connaissance de cause aux affaires socio-économiques et de réaliser une répartition plus juste de l'aide en matière d'éducation.

Quatre centrales syndicales ont signé un contrat avec Travail Canada et ont reçu trimestriellement des fonds pour la mise au point de programmes d'éducation syndicale destinés à leurs dirigeants et à leurs membres. Les subventions accordées au cours de l'année financière 1979-1980 représentent 2 565 600\$ pour le Congrès du travail du Canada; 186 092\$ pour la Confédération des syndicats nationaux; 87 231\$ pour la Conférence canadienne des camionneurs et 36 346\$ pour la Centrale des syndicats démocratiques.

Le programme met également des bourses à la disposition des syndicats qui veulent perfectionner leurs connaissances afin de mieux s'acquitter de leurs responsabilités au sein du mouvement syndical. En raison des restrictions dont devait tenir compte le budget de l'éducation syndicale, deux bourses seulement, représentant un total de 9 200\$, ont été approuvées en 1979-1980. Les deux destinataires entretenaient la dernière année d'un cours commencé avec l'aide d'une autre subvention.

Les rapports soumis par les participants indiquent que le mouvement syndical a fait des progrès considérables dans le domaine de l'éducation syndicale. Le nombre croissant de séminaires, cours et conférences auxquels participent les membres des syndicats reflète l'intérêt que suscite l'éducation syndicale. Le processus de la négociation collective, le rôle et les fonctions du délégué syndical et l'étude des diverses étapes de la procédure de règlement des griefs sont au nombre des sujets les plus populaires. On consacre également beaucoup plus de temps et d'efforts à la préparation de cours et de documentation destinés aux moniteurs sur les techniques de formation, d'administration des syndicats, d'orientation syndicale, de formation des délégués syndicaux et de procédures parlementaires.

Une équipe de spécialistes en matière d'éducation des adultes, d'éducation syndicale et de processus connexes de mesure et d'évaluation procède à une évaluation préliminaire des activités réalisées pendant les deux premières années du programme. L'évaluation portera sur le processus et la portée physique des activités, c'est-à-dire leur répartition géographique, démographique et fonctionnelle, et chaque fois que la chose sera possible, sur la qualité du produit, notamment l'aptitude des participants à s'acquitter de leurs responsabilités syndicales et civiles et la mesure dans laquelle les nouvelles expériences d'éducation et les nouvelles connaissances sont mises à profit. L'évaluation doit se terminer pendant l'été de 1980 et le rapport doit paraître au début de l'automne.

En vertu d'un autre contrat, on a étudié la situation actuelle de l'éducation syndicale et du congé-éducation payé en Australie et selon le rapport, l'Australie adopte une attitude tout à fait différente de celle du Canada à cet égard. Il sera intéressant de comparer les avantages et inconvénients des deux systèmes, une fois l'évaluation préliminaire du programme terminée.

Sécurité et hygiène au travail

La Direction a surtout mis l'accent sur l'élaboration de normes et de programmes nationaux, la révision de différents règlements, la conception de matériel de formation et la prestation de services de soutien technique pour des activités régionales, comme les enquêtes sur l'hygiène au travail. Elle fournit également de l'aide pour le traitement décentralisé des demandes d'indemnisation et a presque terminé la régionalisation des activités de subrogation.

entreprises des travaux sur des questions liées à l'OIT et à l'OCDE.

La Division a enfin amorcé un relevé des recherches liées aux relations industrielles effectuées au Canada en 1978 et 1979.

Qualité de la vie au travail (QVT)

Le programme de QVT de Travail Canada a été officiellement lancé en décembre 1977. À cette époque, une petite sous-section de QVT a été établie à la Direction des relations en matière d'emploi pour encourager et promouvoir les valeurs de la QVT directement, au sein des organisations canadiennes de travailleurs, et indirectement, par l'intermédiaire des maisons d'enseignement et des organisations d'employés et d'employeurs.

Depuis sa création, la sous-section s'est activement employée à promouvoir les conditions dans lesquelles peuvent réussir les expériences de QVT, et particulièrement la restructuring des systèmes de contrôle et d'organisation des employés, la restructuring des tâches et l'amélioration du milieu de travail. On a pour suivi le travail de mise au point entrepris pendant l'année

- pour sensibiliser davantage le public aux possibilités de la QVT à l'égard du changement des organisations, de l'amélioration de la satisfaction des employés et de l'efficacité de l'organisation;
- pour consolider et étendre le réseau, au Canada, de conseillers en QVT, de gestionnaires et de dirigeants syndicaux ayant des connaissances spécialisées sur les principes et techniques associés à la QVT;
- pour appuyer et diriger des conférences, séminaires, ateliers, projets de changement du travail et recherches en matière de QVT.

Les publications, y compris les présentations audio-visuelles, ainsi que les conférences et autres activités de cette nature continuent à être les principaux moyens utilisés pour renseigner le public. Un film de langue française sur les applications de la QVT au Québec a été entrepris pendant l'année en coopération avec l'Office national du film.

Il doit paraître à l'automne de 1980 et compléter la populaire série anglaise de films sur la QVT réalisée par l'Université Dalhousie et Radio-Canada.

Trois publications dans la série actuelle de brochures sur la QVT ont été commandées

pendant l'année. L'une d'elles, «QVT: Le rôle du surveillant» était en bonne voie à la fin de l'année.

Ont également paru quatre numéros de «Qualité de la vie au travail: La scène canadienne», publication trimestrielle de la Direction qui représente un important lien de communication entre les Canadiens s'intéressant à l'application des principes et techniques de la QVT.

Le nombre de conférences, cours, séminaires et ateliers sur la QVT dans les diverses parties du Canada, parraient ou aides financièrement par Travail Canada l'année dernière, a continué à augmenter. Les principaux événements dans ce domaine ont été organisés par l'University of Victoria, B.C. Research, York University, les Hautes Études commerciales, l'Université de Montréal, l'Université du Québec à Montréal, Dalhousie University et le Congrès du travail du Canada, à son école d'hiver de Harrison Springs, C.-B. Le fait que les agents de la sous-section de QVT ont participé à plus de 125 événements intéressants plus de 6 000 personnes ces deux dernières années montre à quel point ce genre d'activités a pris de l'importance.

Le développement du réseau, auquel bon nombre des activités susmentionnées ont contribué, a continué à occuper une place prépondérante au sein du programme. Deux ateliers d'envergure nationale ont été organisés pendant l'année à l'intention des membres du réseau, le premier sur la conception d'un cours canadien sur les systèmes socio-techniques et l'autre, sur la mesure et l'évaluation des programmes de QVT. De plus, la sous-section de la QVT a organisé des conférences régionales pour les fonctionnaires travaillant à Ottawa et pour les agents syndicaux de la Centrale des syndicats démocratiques, des travailleurs unis de l'automobile et du Syndicat canadien des travailleurs du papier. Le réseau de spécialistes en matière de principes techniques de QVT a été consolidé et s'est étendu grâce à ces activités.

Le nombre élevé de demandes d'aide financière reçues pendant l'année pour des activités de QVT a lourdement grevé les ressources financières déjà restreintes de la sous-section. Comme par le passé, les subventions à des fins de QVT ont visé des conférences, ateliers, recherches et activités connexes. Les bourses destinées à aider les dirigeants syndicaux à suivre des cours en matière de QVT ont continué à recevoir la priorité.

L'intérêt croissant qu'ont manifesté les organisations de travailleurs pendant l'année pour les possibilités de la QVT est encourageant. Le Congrès du travail du Canada a mis au point un cours d'une semaine à l'intention des syndicalistes, une délégation de cinq membres du CTC a



Recherche

La Division de la recherche étudie les relations industrielles dans le contexte national, analyse les politiques relatives au Code canadien du travail et effectue les recherches requises par les programmes de la Direction et d'autres activités analogues du Ministère.

Dans le cadre de son travail destiné à faciliter la formulation des politiques, la Division a rédigé des rapports sur le règlement des conflits dans les services essentiels, la divulgation d'information pour les besoins de la négociation collective, l'absentéisme dans le contexte canadien, la perception obligatoire des cotisations syndicales, l'enseignement des relations industrielles dans les collèges de l'Ontario et la formation et l'expérience professionnelle des gestionnaires dans le domaine des relations industrielles et des documents de travail sur ces sujets et entrepris des études sur l'enseignement des relations industrielles en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec, ainsi que sur l'évolution des relations dans le domaine de la négociation collective.

Le travail concernant les programmes de la Direction et du Ministère a compris le lancement de la série d'information intitulée Notes sur les relations en matière d'emploi, la collaboration aux activités de QVT et la rédaction de documents sur la syndicalisation des femmes. On a également

groupes, connus maintenant sous le nom de Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail, est présentée conjointement. La Division des conditions de travail s'intéresse avant tout aux questions liées à deux textes législatifs: la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et la Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

Conditions de travail

Le premier texte porte sur les normes du travail telles que les horaires, les jours fériés, les salaires minimums et les mesures se rattachant à la sécurité d'emploi, par exemple le droit d'appeler d'un congédiement injuste et la protection contre les congédiements pour absences liées à une maladie. Le deuxième a trait aux conditions d'emploi et aux taux de salaire des travailleurs affectés à des projets fédéraux de construction. Pour s'acquitter de son mandat, la Direction est divisée en deux groupes de travail.

La Division de l'évaluation et de la révision donne des avis sur les programmes et politiques en place, évalue continuellement ceux-ci en fonction de la situation dans les secteurs public et privé et recommande au besoin des changements. Elle a consacré beaucoup de temps l'année dernière à mettre au point, sur les diverses divisions de la Partie III du Code canadien du travail, des lignes directrices qui figureront dans un guide destiné à la formation et à l'orientation des agents des affaires du travail.

Le groupe de l'évaluation et de la révision continue aussi à collaborer à l'élaboration de propositions destinées à moderniser la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et à prendre part aux activités de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, particulièrement en ce qui concerne les normes du travail. Cette association regroupe des représentants haut placés des ministères fédéral et provinciaux du Travail.

Recherche et élaboration

Le groupe de la recherche et de l'élaboration planifie les recherches, conseils et recommandations relatifs aux programmes et politiques en matière de conditions de travail. Il s'est surtout employé l'année dernière à mettre au point et à mener à bien un certain nombre de rapports sur des questions concernant les femmes sur le marché du travail, notamment les congés d'adoption, les congés spéciaux et les congés de maternité.

sion des entreprises (qui atteste l'admissibilité des travailleurs au programme de la chausserie et du cuir) étude actuellement l'admissibilité de huit mises à pied rétroactives qui touchent quelque 80 travailleurs. Les prestations sont complètement indexées sur l'inflation et le facteur d'indexation le plus récent était de 9 p. 100. En 1980, les prestations hebdomadaires maximales sont de 193\$.

Sous-section de planification du Bureau d'information sur le travail

La Sous-section de planification pour un Bureau d'information s'est employée à régler les aspects législatifs et administratifs des opérations du futur Bureau d'information sur le travail. Celui-ci secondera les parties aux négociations collectives dans tout le Canada en organisant et disséminant des données récentes et exactes sur l'économie et la rémunération. À long terme, il déterminera les lacunes, favorisera par l'intermédiaire d'organismes déjà en place la production des autres données requises et recommandera des façons d'améliorer l'efficacité générale du système.

Les principales activités de la Sous-section ont consisté à consulter les futurs usagers, tant les syndicats et la gestion que le gouvernement, pour déterminer leurs besoins en information.

Elle a également préparé des mises à jour et des révisions de la publication *Sources d'information sur la négociation collective*, qui doit servir de guide sur les sources d'information sur les négociations collectives au Canada. Le dépliant sur le rôle et les fonctions du Bureau a également été révisé.

La Sous-section de la planification a publié un document intitulé *Utilisation de l'information dans la négociation collective*. Il s'agit de trois documents qui examinent selon différents points de vue le rôle de l'information dans la négociation collective.

La Sous-section a également tenu à jour et perfectionné la base de données actuelle du système d'information et a répondu quotidiennement aux demandes de renseignements sur la négociation collective.

Relations en matière d'emploi et conditions de travail

La Direction des relations en matière d'emploi s'est associée à celle des Conditions de travail au début de mars 1980. Le rapport de ces deux

analyses de politiques et de base sur ce sujet, y compris sur la délicate question du coût de la réglementation. Cet examen a donné des renseignements utiles sur les effets économiques des normes du travail et a jeté les bases des activités futures dans le domaine de l'analyse des effets socio-économiques.

Au cours de l'année, les relations interministérielles ont porté surtout sur l'aide à l'adaptation, plus précisément sur les activités résultant de la concurrence étrangère et sur l'industrie automobile. On s'est également intéressé davantage aux effets du changement technologique, particulièrement des micro-ordinateurs, sur l'emploi et les relations de travail.

Au chapitre des pensions, un livret d'information intitulé *Co-participation aux régimes de pension* a paru à la suite de la *Brochure sur les pensions*, publiée en 1979. Il examine les cas où les employeurs et les employés gèrent ensemble leur régime de pension et, quand cette formule n'est pas appropriée, l'avantage pour les deux parties à établir des comités de surveillance mixtes.

Les deux programmes de prestations d'aide à l'adaptation offerts par Travail Canada se sont développés l'année dernière. Les frais globaux ont augmenté d'environ 678 000\$ au cours de l'année financière 1978-1979 (de 2,6 à 3,28 millions de dollars), et le nombre des requérants actifs est passé de 56 à 511. Depuis le début, près de 10,5 millions de dollars en prestations ont été versés et une bonne partie des dépenses (plus de 80 p. 100) continuent à viser le Québec.

Le programme de prestations d'aide à l'adaptation, destiné aux travailleurs du textile et du vêtement est de loin le plus important des deux programmes, ayant absorbé 95,2 p. 100 des frais au cours de l'année financière de 1979-1980. Le nombre des requérants actifs de ce programme a atteint un sommet en février 1980 alors que 502 personnes touchaient des prestations.

La Commission du textile et du vêtement (qui atteste l'admissibilité des mises à pied au programme du textile et du vêtement) a délivré des certificats pour 15 mises à pied effectuées par 13 compagnies du 31 mars 1979 au 31 mars 1980. Des personnes en cause, 212 ont été jugées admissibles aux prestations, plus qu'au cours de chacune des deux années financières précédentes.

Les dépenses du programme de prestations d'aide à l'adaptation destinée aux travailleurs du textile et du cuir se sont chiffrées à 158 000\$ seulement en 1979-1980. Trente et une personnes mises à pied par deux compagnies ont été jugées admissibles aux prestations et le 31 mars 1980, 22 personnes recevaient effectivement des prestations. La Commission d'expansion

Également en 1979-1980, a été entreprise une enquête sur les considérations économiques liées à l'imposition de justes normes internationales de travail comme condition préalable à tout échange commercial. Le groupe de travail présidé par Travail Canada a effectué des

En 1979-1980, le **secteur des programmes économiques** a continué à étudier les programmes de prestations d'aide à l'adaptation et a mis en pratique certaines modifications recommandées à la suite de l'examen de l'année précédente. Plus précisément, le programme de prestations d'aide à l'adaptation pour les travailleurs de la chaussure et du cuir a été réorienté pour donner plus de poids à la compétition étrangère qu'à la restriction. Des consultations poussées ont également eu lieu avec les gouvernements provinciaux et les syndicats en vue d'autres changements.

Un document de travail examinant les concepts mis en cause par les conséquences de l'indexation des salaires, intitulé *Les effets de l'indexation des salaires sur le rendement macro-économique d'une petite économie ouverte* conclut que l'indexation des salaires est plus ou moins avantageuse quand l'économie est exposée à des troubles réels plutôt que monétaires. L'étude sur l'importance des caractéristiques des employeurs des industries manufacturières canadiennes dans le contexte d'un marché du travail mixte a également progressé.

Un document de travail examinant les concepts mis en cause par les conséquences de l'indexation des salaires, intitulé *Les effets de l'indexation des salaires sur le rendement macro-économique d'une petite économie ouverte* conclut que l'indexation des salaires est plus ou moins avantageuse quand l'économie est exposée à des troubles réels plutôt que monétaires. L'étude sur l'importance des caractéristiques des employeurs des industries manufacturières canadiennes dans le contexte d'un marché du travail mixte a également progressé.

Dans le secteur **de l'analyse et de la recherche économiques**, des progrès considérables ont été accomplis dans la mise au point de procédures pour la quantification des clauses d'indemnité de vie chère des grandes conventions collectives. À la fin de l'année financière, toutes les grandes conventions comportant des clauses d'indemnité de vie chère signalées en 1978-1979 avaient été évaluées à différents indices des prix à la consommation. Le but de ce travail continu est d'évaluer l'effet des clauses d'indemnité de vie chère sur les augmentations de salaire, à différé-

La Direction se compose de deux divisions fonctionnelles, une portant sur l'analyse et la recherche économiques et l'autre sur les programmes et politiques économiques.

La Direction de l'analyse économique donne des conseils et effectue des analyses pour le compte du Ministère dans le domaine de l'économie, et particulièrement de l'économie du travail. Elle fait des recherches sur l'influence de certains facteurs et tendances économiques et effectue des analyses et des études à court et à moyen termes sur une gamme étendue de questions socio-économiques. La Direction établit des dossiers d'information sur des questions actuelles de politique économique et analyse l'évolution de l'économie en général et les tendances de la rémunération et de l'emploi en particulier. Elle est chargée, sur le plan des politiques, des secteurs tels que l'aide à l'adaptation, les pensions, la stratégie industrielle et les normes de travail internationales. Plus précisément, elle applique les programmes de prestations d'aide à l'adaptation, analyse les répercussions socio-économiques des normes du travail promulguées par Travail Canada et dissémine des informations sur les pensions. Elle collabore avec d'autres secteurs fonctionnels du Ministère quand des avis et des recherches d'ordre économique sont requis. Ses agents font partie des comités et groupes de travail interministériels pour que les programmes et politiques économiques reflètent bien les besoins et objectifs de Travail Canada.

Analyse économique

pour le Bureau international du Travail et répond à un grand nombre de demandes de renseignements émanant du Ministère et d'autres organismes et clients de l'extérieur.

Bibliothèque et analyse de la législation

Bibliothèque

La Bibliothèque fournit une gamme étendue de services au Ministère et met ses ressources à la disposition des autres bibliothèques gouvernementales, industrielles, universitaires et publiques ainsi que des syndicats et étudiants, enseignants et chercheurs. Son fonds porte, entre autres sujets, sur les relations industrielles, l'économie, le travail, la sécurité et l'hygiène du travail, l'égalité des chances d'emploi, la négociation collective, l'égalité de rémunération, la démocratie industrielle, la qualité de la vie au travail, le changement technologique et l'éducation syndicale. La bibliothèque a une collection étendue de revues sur les relations industrielles et l'économie, de procès-verbaux de rapports annuels et de journaux syndicaux, de rapports annuels et de publications de l'Organisation internationale du travail. Elle conserve également des exemplaires des travaux de recherche effectués à l'aide de subventions de Travail Canada par l'intermédiaire du Comité des recherches universitaires. Sa collection sur l'histoire du syndicalisme au Canada est unique.

En novembre 1978, la bibliothèque a complété son service régulier de référence par un service informatisé de recherche documentaire. L'accès à environ 17 bases de données, dont le nombre ne cesse de croître, lui permet de mieux aider les chercheurs.

Comme il se peut qu'elle fasse partie du système DOBIS, un système coopératif en ligne de gestion de bibliothèques, organisé par la Bibliothèque nationale du Canada et l'institut canadien de l'information scientifique et technique, la bibliothèque a préparé en mars 1980 une étude préliminaire sur le système DOBIS et sur d'autres systèmes d'information intitulée *Traitement et extraction d'informations de l'information à la bibliothèque de Travail Canada*.

Au cours de l'année financière, la bibliothèque a révisé deux de ses publications: Les services de la bibliothèque et *Périodiques d'intérêt général* que reçoit actuellement la bibliothèque de Travail Canada, novembre 1979. La publication intitulée *Bibliographies compilées dans la bibliothèque de Travail Canada: Livres et articles est mise à jour* annuellement.

Le *Bulletin de la bibliothèque* hebdomadaire, qui indique les récentes acquisitions et les articles de périodiques actuellement indexés par sujet, est distribué aux usagers du Ministère et de l'extérieur.

La Division de l'analyse de la législation effectue des recherches et des analyses sur l'évolution de la législation ouverte dans toutes les administrations canadiennes.

Analyse de la législation

En octobre 1979, a paru *Les mesures de performance de la Division de la bibliothèque, 1978-1979*, le deuxième rapport annuel réalisé par la bibliothèque, en collaboration avec la Section des systèmes de gestion et de rapports des Services centraux d'analyse, sur l'efficacité et l'efficacité de ses principales fonctions.

Le contenu de la revue le contenu des récentes numéros des principales revues en relations industrielles et en économie. La compilation quotidienne de coupures tirées des grands journaux canadiens et le *Supplément régional* hebdomadaire, préparé par le Service des coupures de presse, sont distribués aux fonctionnaires supérieurs et aux chercheurs du Ministère.

En octobre 1979, a paru *Les mesures de performance de la Division de la bibliothèque, 1978-1979*, le deuxième rapport annuel réalisé par la bibliothèque, en collaboration avec la Section des systèmes de gestion et de rapports des Services centraux d'analyse, sur l'efficacité et l'efficacité de ses principales fonctions.

Ses activités comprennent l'analyse de la nouvelle législation, la préparation d'enquêtes comparatives et certains projets de recherche. La Division est également responsable d'une série de publications dont l'objet est d'informer les parties en cause sur les lois en vigueur et sur les faits récents du monde du travail. Trois publications annuelles ont paru l'année dernière, la *Revue de la législation*, *Répertoire — Sécurité et hygiène au travail: Législation au Canada* et *Les normes du travail au Canada*. La Division a également rédigé un document en prévision de la réunion annuelle fédérale-provinciale des hauts fonctionnaires des ministères du Travail et d'autres documents sur les lois et réglementations appliquées par le ministre du Travail, la législation des accidents du travail au Canada, les faits saillants de la législation du travail; il a aussi établi un diagramme des expositions au bruit permises sur les lieux de travail. Enfin, le Répertoire de la législation du travail a paru mensuellement.

La Division a participé à un certain nombre de projets et recherches avec d'autres secteurs du Ministère et a contribué aux travaux de cadres de travail et de comités ministériels dans le cadre de la révision de certaines lois appliquées par le ministre du Travail. Elle a rédigé divers rapports

payés et le pourcentage d'employés régis par une convention collective; elles concernent également certains aspects de la garde des enfants, les horaires variables, la semaine de travail compimée et les dispositions sur l'âge de la retraite dans les régimes privés de pension.

Section des arrêts de travail

Le rapport intitulé Grèves et lock-out au Canada, 1979 était en bonne voie à la fin de l'année. Il renferme des données statistiques sur le nombre des grèves, les travailleurs touchés et les jours-arrêts de travail touchant 100 travailleurs ou plus. Des bulletins mensuels sur les arrêts de travail ont fourni des données courantes sur les grèves et lock-out déclarés pendant le mois.

En 1979, 1 050 grèves et lock-out signalés ont mis en cause 462 504 travailleurs et entraîné la perte de 7 834 230 jours-personnes. Le temps perdu en 1979 s'établissait, comme en 1978, à 34 p. 100 des heures estimatives totales de travail. Soixante des arrêts de travail déclarés en 1979 relevaient de la compétence du gouvernement fédéral. Ils ont touché 49 392 travailleurs et fait perdre 766 530 jours-personnes, soit 10 p. 100 de tout le temps perdu pendant l'année.

On a recueilli des informations en vue de la publication du Répertoire des organisations de travailleurs au Canada, 1980, qui donne des renseignements sur les divers syndicats, y compris le nombre de leurs membres, les noms et adresses de leurs dirigeants, le nom de leurs publications, les dates des congrès et d'autres détails pertinents. Plusieurs tableaux statistiques sur les membres des syndicats y figureront, ces données indiquent qu'au début de 1980, 3 396 721 travailleurs étaient syndiqués au Canada, 3,6 p. 100 de plus qu'au début de 1978. En 1980, les syndiqués représentaient 30,5 p. 100 de toute la main-d'œuvre civile et 37,6 p. 100 des travailleurs rémunérés non agricoles.

La Section conserve, à l'intention du public, des exemplaires des déclarations des syndicats reçues de Statistique Canada en vertu de la loi sur les déclarations des corporations et syndicats ouvriers. Ces déclarations donnent le nom et l'adresse du syndicat, certaines dispositions de ses statuts, des informations sur ses dirigeants et sur certains employés, des détails sur les sections locales (y compris les raisons pour lesquelles certaines sont sous tutelle), et le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui il a conclu une convention collective.

Division des enquêtes

en Ontario, dans lequel figureront des renseignements sur les principales dispositions des conventions couvrant 200 employés ou plus. On continue également à coopérer, avec l'Association canadienne de la construction, à l'analyse des accords conclus dans cette industrie.

La Division des enquêtes effectue une enquête annuelle sur les taux salariaux par profession, sur la durée normale du travail et sur certaines autres conditions de travail en vigueur au 1^{er} octobre. Sont visés tous les établissements du pays comptant 20 employés ou plus, à l'exception des établissements du domaine de la construction et de plusieurs industries primaires. Des données sur les salaires et les traitements sont recueillies à l'égard d'environ 100 occupations se retrouvant dans toutes les industries et 700 occupations particulières à une industrie. Les données sur les salaires et la durée normale du travail sont publiées dans 22 rapports visant chacun une grande collectivité et dans un rapport visant tout le Canada, sous le titre général de Taux de salaire, traitements et heures de travail. On peut obtenir de la Division des enquêtes des données inédites sur de nombreuses autres collectivités.

Il ressort des données contenues dans les rapports sur les collectivités, que les taux de traitement d'une même occupation varient d'une région à l'autre au Canada. Par exemple, le taux horaire moyen des ouvriers non affectés à la production dans les sept grands centres métropolitains allait de 8,07\$ à Vancouver à 6,07\$ à Winnipeg, une différence de près d'un tiers. Dans trois des autres villes, les moyennes étaient presque identiques, 6,69\$ à Toronto, 6,67\$ à Calgary, 6,68\$ à Regina, mais 6,37\$ à Montréal et 6,18\$ à Halifax-Dartmouth. La moyenne dans tout le Canada pour ce genre d'occupation, le 1^{er} octobre 1979, était de 6,79\$, quelque 9,7 p. 100 de plus que la moyenne de 6,19\$ en 1978.

Un rapport sur les conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1978 et 1979, est en voie de publication. Fondé sur des données tirées de l'enquête, il renferme des renseignements distincts sur les employés de bureau, les employés hors bureau et les «autres employés», le dernier groupe comprenant les opérateurs de véhicules de l'industrie du transport, les vendeurs dans des établissements commerciaux, les infirmières et le personnel technique d'hôpitaux, la police et les pompiers. D'envergure provinciale et industrielle, ces données portent sur la durée normale du travail, les vacances payées, les jours fériés

4. La Sous-section de la planification du Bureau d'information sur le travail est chargée de jeter les bases du Bureau. À cette fin, elle établit des rapports et amorce des consultations avec les futurs usagers, c'est-à-dire les syndicats, la gestion et les gouvernements; elle détermine les besoins, sources et lacunes en matière d'information et met au point un système de gestion de base de données. Lorsqu'il fonctionne normalement, le Bureau viendra en aide aux parties concernées par les négociations collectives en réunissant des données objectives sur l'économie et la rémunération.

5. La Sous-section des systèmes de rapports de gestion est chargée de concevoir et de mettre en pratique des systèmes de rapports de gestion qui aideront les gestionnaires de l'Élaboration des programmes et des Opérations centrales à rendre leurs opérations plus efficaces et plus efficaces. La Sous-section doit également améliorer le débit et la coordination des informations au sein de l'Élaboration des programmes et des Opérations centrales et faciliter les échanges d'information avec d'autres secteurs du ministère.

Données sur le travail

La Direction des données sur le travail fournit des données liées au travail dont ont besoin divers usagers gouvernementaux et autres pour formuler des politiques, faire des recherches et déterminer les traitements. Travail Canada et d'autres ministères et organismes fédéraux se servent de ces données pour dégager les tendances de l'économie, élaborer des politiques fédérales et faciliter les négociations collectives. Les gouvernements provinciaux ont besoin de données détaillées sur le travail pour leurs propres fins; dans certains cas, la Direction a convenu avec les provinces de leur fournir des données tirées de ses enquêtes ou d'utiliser des données provenant des leurs. Ces accords permettent de réunir des données géographiques détaillées dont ont besoin les provinces et d'autres usagers, sans imposer plus de travail à ceux qui participent aux enquêtes.

Division de la négociation collective

La Division de la négociation collective suit de près les principales négociations collectives (les conventions couvrant 500 employés ou plus, à l'exclusion de l'industrie de la construction). Au cours de l'année civile 1979, 564 accords ont été conclus, comparativement à 676 l'année précédente.

de, et à la fin de l'année, 252 négociations étaient en cours. Les faits saillants des principaux accords paraissent mensuellement dans le *Revue de la négociation collective*.

Deux publications trimestrielles (récapitulées annuellement) fournissent des données sur les augmentations du taux de base dans les grandes conventions. La publication *Évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives* renferme des données statistiques sur l'augmentation moyenne du taux de base dans les conventions avec ou sans clause d'indemnité de vie chère. Elle contient aussi un index des changements des taux de base moyens dans toutes les grandes conventions, compte tenu des changements différenciés des conventions en vigueur et des effets des nouvelles conventions. L'augmentation moyenne annuelle composée des taux de base des grandes conventions au cours de l'année civile 1979 était de 8,2 p. 100, comparativement à 6,9 p. 100 en 1978 et 7,7 p. 100 en 1977. La deuxième des publications sur les taux de base, *Augmentation des taux de base, renferme des distributions de fréquence sur les changements constatés dans les grandes conventions, en pourcentages et en cents l'heure.*

Selon une étude sur les *Clauses d'indemnité de vie chère dans les grandes conventions collectives*, 1977, 1978 et la première moitié de 1979 publiées en 1979, environ un tiers des grandes conventions, couvrant plus de 40 p. 100 des employés, comportaient une disposition d'indemnité de vie chère.

Les dispositions de toutes les conventions collectives relevant de la compétence fédérale et d'autres conventions du pays couvrant 500 employés ou plus sont codées en vue de leur traitement et de leur consultation par ordinateur. Ces conventions font partie d'une collection de 9 000 conventions collectives que conserve la Division. Deux rapports ont paru pendant l'année: *Dispositions de grandes conventions collectives* couvrant les employés dans l'industrie manufacturière au Canada et *Dispositions des conventions collectives applicables aux employés de l'industrie des mines au Canada*.

À la fin de 1979 a paru le *Calendrier d'expiration des conventions collectives*, 1980, liste des grandes conventions et des nombreuses conventions de l'industrie de la construction qui expirent en 1980.

On a continué à coopérer avec le ministère ontarien du Travail à la publication d'un rapport mensuel sur les accords de négociation collective

centrale. Les directions comprises dans le programme sont: Sécurité et hygiène au travail, Relations en matière d'emploi et Conditions de travail, et relevant des Services centraux d'analyse, Analyse économique, Données sur le travail, Bibliothèque et analyse de la législation et la sous-section de planification d'un Bureau d'information sur le travail.

SERVICES CENTRAUX D'ANALYSE

Les Services centraux d'analyse (SCA) mettent au point et maintiennent des services d'analyse professionnelle dans les domaines de l'économie du travail et de la législation du travail; ils produisent des données concernant le travail, fournissent des services de bibliothèque et d'information connexe, conçoivent et mettent en pratique des systèmes de rapports de gestion. La sous-section de planification du Bureau d'information sur le travail fait partie des SCA.

1. La Direction des données sur le travail produit des données concernant le travail dont ont besoin les syndicats, les gestionnaires, d'autres organismes gouvernementaux, le public, les organisations de recherche et les organismes internationaux pour élaborer leurs politiques, étayer leurs recherches ou déterminer les traitements.

2. La Direction de la bibliothèque et de l'analyse de la législation fournit des services spécialisés de bibliothèque dans le domaine des affaires du travail tant au Ministère qu'aux établissements, organisations et particuliers du Canada afin de rendre les connaissances plus accessibles et de faciliter les recherches. Elle prépare également des rapports sur la situation, les tendances et les anomalies de la législation, l'adoption de nouvelles lois ou la modification ouvrière fédérale et provinciale afin que des lois déjà en vigueur se fassent à meilleur

3. La Direction de l'analyse économique fournit des services d'analyse et de conseil dans le domaine de l'économie en général et de l'économie du travail en particulier, pour que le Ministère soit mieux en mesure de comprendre et de prévoir l'influence de certains facteurs et tendances économiques sur ses activités.

peuvent obtenir les décisions qui les intéressent particulièrement.

Une banque complète de données sur les décisions arbitrales rendues dans le secteur fédéral et produites par les arbitres et les parties à un arbitrage de grief est maintenant complètement opérationnelle; ce service est à la disposition des chercheurs et des praticiens en relations de travail au Canada. Ce service comprend également des résumés d'une page de chaque décision arbitrale envoyée aux Services d'arbitrage et qui peuvent être obtenus sur demande. Un index consolidé de toutes les décisions produites entre novembre 1977 et décembre 1979 est maintenant disponible et un index des décisions produites par la suite sera également mis à la disposition des parties intéressées tous les ans.

Les Services d'arbitrage publient également un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage* et qui contient les résumés des décisions arbitrales récentes d'une certaine importance rendues en vertu du Code canadien du travail; la revue contient également une liste détaillée de toutes les décisions fédérales produites auprès des Services d'arbitrage le mois précédent, ainsi que les renseignements pertinents qui s'y rapportent. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée à tous les arbitres, les syndicats et les entreprises relevant du champ d'application du Code canadien du travail, ainsi qu'à un certain nombre d'agences gouvernementales au Canada.

Les Services d'arbitrage organisent et font également des recherches constantes en matière de législation du travail, de cas, de politiques et de pratiques, y compris l'évaluation d'études entreprises par d'autres agences et associations, privées et publiques, sur les processus d'arbitrage de griefs au Canada, en insistant sur le secteur

ELABORATION DES PROGRAMMES ET OPERATIONS CENTRALES

Cabinet du sous-ministre adjoint

Le sous-ministre adjoint est chargé de la planification et de l'élaboration de programmes à l'échelle nationale, compatibles avec la politique, les objectifs et le mandat de Travail-Canada, ainsi que de certains services opérationnels qu'on retrouve surtout à l'Administration

Services d'arbitrage

Les conventions collectives conclues en vertu du Code canadien du travail (Partie V — relations industrielles) doivent, conformément à l'article 155, contenir une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de leur interprétation, de leur champ d'application, de leur application ou d'une prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage consiste à faire enquête sur les demandes reçues des parties relevant du Code canadien du travail, en vue de la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage lorsque les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre de grief. La Direction étudie ces demandes, recueille tous les renseignements nécessaires et fait les recommandations appropriées au ministre. Les Services d'arbitrage ont la responsabilité d'établir le cadre procédural des nominations ministérielles et d'administrer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des griefs.

Au cours de l'année, le ministre a reçu 61 demandes de nomination d'arbitre ou de présidents de conseil d'arbitrage. Le ministre a procédé à une nomination dans 37 cas. Les autres ont été retirés ou réglés avec l'aide des Services d'arbitrage.

Le 1^{er} septembre 1978, on a confié à la Direction la responsabilité de s'occuper des demandes écrites adressées au ministre afin qu'il nomme un arbitre dans le cas des plaintes non réglées sous-mises en vertu des dispositions relatives aux congédiements injustes contenues dans la Partie III, Division V.7 du Code canadien du travail. À certaines exceptions près, ce recours est ouvert à tous les employés relevant de la compétence législative du Canada, qui ne sont pas membres d'un groupe d'employés couverts par une convention collective, soit les employés non syndiqués. Les employés qui satisfont aux exigences ont le droit de soumettre une plainte à l'effet qu'ils ont été victimes d'un congédiement injuste et de se prévaloir en dernier recours d'un arbitrage neutre devant un tiers.

Du 1^{er} avril 1979 au 31 mars 1980, le ministre a reçu 39 demandes de nomination d'arbitres et en a nommé 38. Le ministre n'a pas jugé opportun de nommer un arbitre dans l'autre cas.

La Direction tient un registre de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail produites au Ministère et elle les indexe de façon systématique. Les parties et les arbitres

Établissement de programmes et soutien technique

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique cherche à favoriser le règlement des différends patronaux-syndicaux en mettant en oeuvre au moment opportun des activités et des projets de recherche spécialisés et en donnant son avis sur les conséquences des initiatives gouvernementales sur les relations industrielles.

La Direction fournit un soutien en recherches opérationnelles à l'intention des agents de médiation et de conciliation relevant de l'administration centrale ou des régions et qui s'occupent d'une gamme étendue de problèmes affectant les diverses industries relevant de la compétence fédérale. La Direction a également la tâche importante consistant à aider le SMA/SFMC relativement aux conséquences des politiques gouvernementales sur les relations industrielles comme, par exemple, l'établissement d'une politique du transport maritime international pour le Canada, la transformation des Postes canadiennes en une Société de la Couronne et la mise au point d'un nouveau Code maritime.

L'aide en matière de recherche apportée aux médiateurs et aux conciliateurs comprend des activités de recherche permanentes et ponctuelles, allant des demandes de renseignements courants sur un sujet précis relatif à la négociation collective jusqu'à l'établissement et la mise à jour de profils d'une industrie ou d'un sujet particulier et qui traitent de questions qui sont en jeu lors de négociations importantes. Cette activité comprend également l'identification des besoins des problèmes particuliers en matière de relations industrielles, comme les recherches actuelles sur les processus de ratification des conventions et les expériences vécues dans le cadre des premières conventions collectives.

en vertu du paragraphe 187(1) relativement à un préjudice défaut de se conformer à l'article 148 ou aux alinéas 184(3) g) ou 185 a) ou b), si ce n'est avec le consentement écrit du ministre.

Au cours de l'année, le ministre a reçu 19 demandes de ce genre afin qu'il donne son consentement pour adresser des plaintes au Conseil. Sur les 19 demandes, le ministre en a accordé 14 et en a refusé une, une était périmée et deux ont été retirées. Une demande était en suspens à la fin de l'exercice.

Règlement des premières conventions collectives

L'article 171.1 du Code canadien du travail (Partie V — relations industrielles), entré en vigueur le 1^{er} juin 1978, prévoit que si les parties à un différend ne peuvent conclure une première convention collective à la suite d'une accrédition accordée par le Conseil canadien des relations du travail et que les exigences des alignés 180(1)c) à d) du Code sont par ailleurs respectées, le Ministre peut, à tout moment après la mise en demeure, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si le Conseil le juge opportun, régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

Durant l'année, le ministre a exercé une deuxième fois sa discrétion à cet égard et a ordonné au Conseil de faire enquête sur un différend relatif à la première convention entre la Banque royale du Canada et la Fédération du Commerce (CSN), porte-parole des employés de six succursales bancaires dans la région du Saguenay-Lac St-Jean au Québec.

Suite à l'accréditation du syndicat comme agent négociateur de ces six unités de négociation, les parties ne purent conclure une première convention collective, malgré l'aide d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur et le syndicat déclencha une grève légale le 27 septembre 1979. La grève se poursuivait sans progrès sensibles des négociations jusqu'au 18 janvier 1980, date à laquelle un médiateur fut nommé pour aider les parties à reprendre sérieusement les négociations. Ces séances de médiation entrées le 22 janvier 1980 s'avèrent infructueuses, les parties ne semblant pas disposées à compromettre leurs positions respectives. Étant donné la durée de ce conflit et compte tenu des minces espoirs de règlement dans un proche avenir par voie de négociations, le ministre ordonna le 11 février 1980 au Conseil canadien des relations du travail de faire enquête sur le différend et, s'il le jugeait opportun, de régler les modalités des premières conventions collectives entre les parties. À la fin de l'exercice le Conseil était toujours saisi de l'affaire.

Demandes de consentement pour adresser certaines plaintes au Conseil canadien des relations du travail

Le paragraphe 187(5) du Code canadien du travail (Partie V — relations industrielles) prévoit que nulle plainte ne doit être adressée au Conseil

de règlements fut transmis aux parties le 26 juin 1979. Les deux parties estimèrent que les recommandations du commissaire constituaient une base acceptable pour de nouvelles négociations et reprirent des négociations directes le 6 juillet 1979, avec l'aide informelle d'un conseiller en relations industrielles du SFMC. Le même jour des membres du syndicat de London, Ontario, déclenchèrent une grève légale qui s'étendit au niveau national le 9 juillet 1979.

Au cours du mois de juillet et de la première moitié du mois d'août 1979, le syndicat poursuivait sa grève légale, les parties se rencontrant en présence du conseiller en relations industrielles sans progrès significatifs. Le 15 août 1979, les parties se rencontrèrent de nouveau en présence du conseiller en relations industrielles et elles conclurent un projet de règlement à la suite de négociations intensives. Les membres du syndicat ratifièrent par la suite cet accord qui prévoyait une nouvelle convention de deux ans.

Au cours de l'année, le Bureau des relations industrielles dans l'industrie du camionnage de l'Ontario et la Fraternité des camionneurs ont pris part à trois rondes majeures de négociations en vue de réviser les conventions existantes. Grâce à l'aide d'un conciliateur les parties s'entendirent sur la révision de la convention générale des transporteurs d'autos de l'est, expirée le 3 juin 1979 et couvrant quelque 1 400 conducteurs de camions et employés d'entrelien, entre que les membres du syndicat ratifièrent le 15 juillet 1979.

Un conciliateur fut nommé le 21 août 1979 afin d'aider le Bureau et divers syndicats locaux de camionneurs à renouveler deux conventions collectives expirant le 30 septembre 1979. Une des conventions couvrait environ 7 000 conducteurs et employés de quai, alors que l'autre couvrait quelque 600 employés d'entrelien. Les négociations au stade de conciliateur ne donnèrent aucun résultat et le ministre avisa les parties le 14 septembre 1979 de sa décision de ne pas leur fournir d'aide additionnelle de conciliation en vertu du Code. Suite à cette décision les parties demandèrent une médiation et, le 17 septembre 1979, elles entreprirent des négociations postérieures à l'intervention du conciliateur, en présence d'un médiateur nommé dans le conflit. À la fin de ces séances de médiation qui se poursuivirent jusqu'en septembre 1979, les parties conclurent le 29 septembre 1979 un projet de règlement qui fut ensuite ratifié par les conducteurs, les employés de quai et d'entrelien.



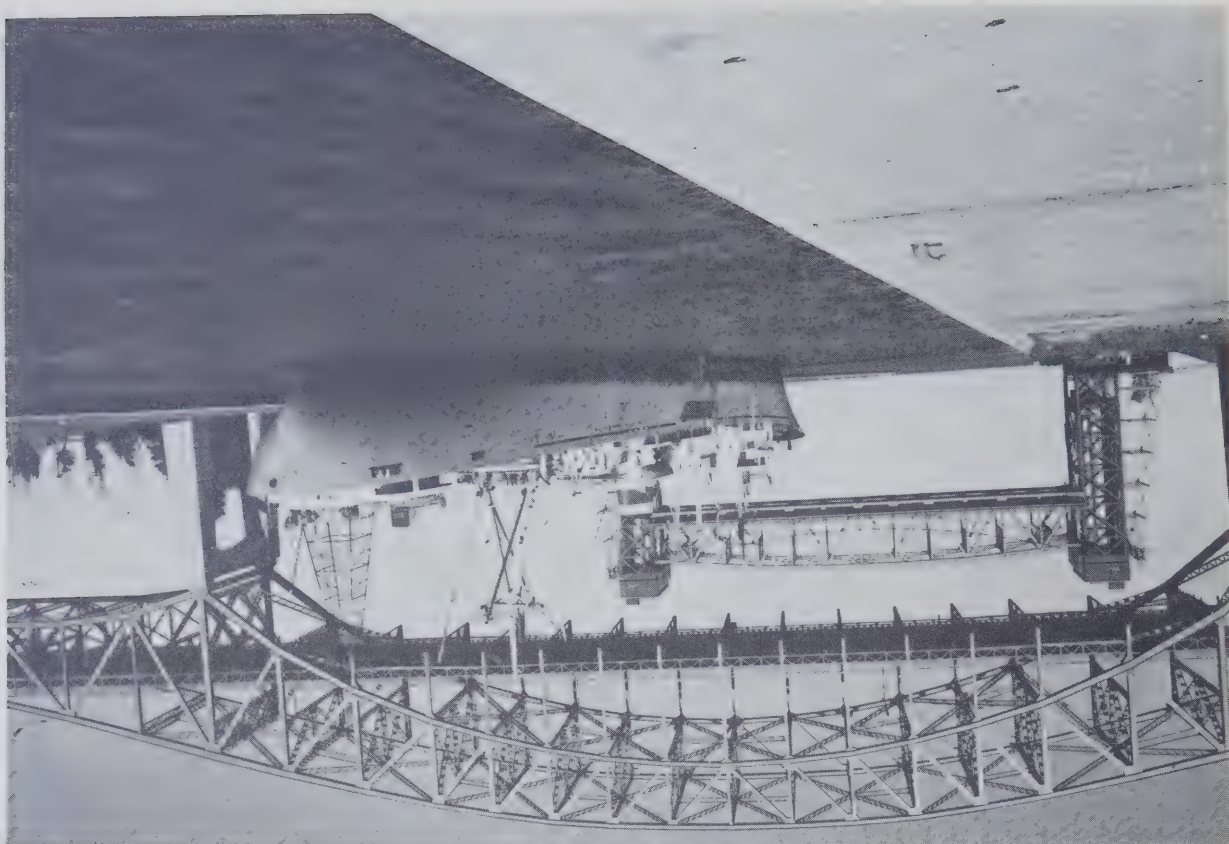
Camionnage

nouvelle convention de deux ans expirant le 31 décembre 1980.

Dans les premières semaines de l'exercice, les parties ne pouvant s'entendre au stade du conciliateur, un commissaire-conciliateur fut nommé pour fournir une aide additionnelle à C.P. Express limitée et à la Fraternité des commis de chemins

de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messagerie et de gares, porte-parole de quelque 2 739 conducteurs et employés d'entrepôt dans leurs efforts en vue de la révision de leur convention collective, expirée le 31 décembre 1978.

Le commissaire entama les rencontres avec les parties le 23 mai 1979, mais ne put les amener à un règlement. Son rapport assorti de recomman-



Suite au dépôt du rapport final du commissaire le 6 août 1979, les membres du syndicat votèrent en faveur de l'acceptation des recommandations de règlement du commissaire, l'employeur voulant cependant discuter encore de deux problèmes administratifs. Le syndicat accepta et les rencontres suivantes aboutirent à la signature d'une

Deux conciliateurs furent nommés conjointement le 5 avril 1979 pour aider l'Administration de la Voie maritime du St-Laurent et la FCCET, représentant quelque 1 082 employés d'opérations et d'entretien dans leurs négociations en vue de la révision des conventions collectives expirées le 31 décembre 1978. Malgré les efforts des conciliateurs, leur intervention ne permit pas d'amener les parties à une entente et le juge J. Lunney fut nommé le 7 juin 1979 comme commissaire-conciliateur afin de fournir une aide additionnelle aux parties. Le commissaire rencontra les parties en juin et en juillet, mais aucun accord ne fut conclu.

projet de règlement le 21 février 1980. Vers la fin de l'exercice en cours, les membres du syndicat avaient ratifié l'entente.

Un commissaire-conciliateur fut nommé le 17 décembre 1979 pour aider les parties à négocier. Le commissaire tint ses audiences durant les premières semaines de janvier 1980 et remit son rapport aux parties le 18 janvier 1980. Les recommandations du rapport satisfaisaient les groupes d'employeurs mais pas le syndicat. Dans l'espoir de combler cet écart, les parties reprirent les négociations après l'intervention du commissaire-conciliateur pour en arriver à un

Un commissaire-conciliateur fut nommé le 17 décembre 1979 pour aider les parties à négocier. Le commissaire tint ses audiences durant les premières semaines de janvier 1980 et remit son rapport aux parties le 18 janvier 1980. Les recommandations du rapport satisfaisaient les groupes d'employeurs mais pas le syndicat. Dans l'espoir de combler cet écart, les parties reprirent les négociations après l'intervention du commissaire-conciliateur pour en arriver à un

présence du conciliateur.

acceptable, malgré la reprise des pourparlers en les parties ne purent en venir à un compromis. Leur intervention ne permit pas d'amener les parties à une entente et le juge J. Lunney fut nommé le 7 juin 1979 comme commissaire-conciliateur afin de fournir une aide additionnelle aux parties. Le commissaire rencontra les parties en juin et en juillet, mais aucun accord ne fut conclu.

projet de règlement le 21 février 1980. Vers la fin de l'exercice en cours, les membres du syndicat avaient ratifié l'entente.

À la fin de l'exercice précédent, des votes de ratification furent tenus au sein des quatre principaux groupes syndicaux de l'industrie ferroviaire qui avaient précédemment conclu des projets d'entente avec l'Association ferroviaire du Canada représentant CN, CP et diverses entreprises ferroviaires secondaires. Les groupes syndicaux représentant au total quelque 100 000 employés de l'industrie ferroviaire étaient les Syndicats des corps de métiers, les Syndicats associés des employés non itinérants, les Travailleurs unis du transport et la Fraternité des ingénieurs de locomotives.

Transport ferroviaire

Durant les premiers mois de l'exercice 1979-1980, le résultat de trois des quatre votes de ratification pencha en faveur de l'acceptation d'une convention de trois ans; seuls les Syndicats des corps de métiers rejetèrent les propositions de règlement. Étant donné ce refus, les parties se rencontrèrent le 15 mai 1979 pour essayer de résoudre la question litigieuse en suspens, soit les différences de salaire en fonction des compétences, mais sans succès. Le syndicat soumit donc un avis de différend pour avvertir le ministre de l'impasse des négociations et le 7 juin 1979, l'honorable juge en chef Alan B. Gold fut nommé comme commissaire-conciliateur pour aider les parties à négocier. Le commissaire organisa des rencontres durant la période allant du 12 au 24 juillet 1979, mais ne put amener les parties à s'entendre.

Dans son rapport final, transmis aux parties le 8 août 1979 le commissaire recommanda qu'on tienne un autre scrutin sur les propositions initialement rejetées par les employés d'atelier, en y incluant une clause prévoyant que les parties instituent ou demandent une commission d'enquête industrielle formée d'une seule personne; cette commission serait chargée d'étudier les avantages et les inconvénients de l'inclusion d'échelles de salaires différentes en fonction de la compétence dans la convention collective suivante. Cette recommandation qui ne fut ni acceptée, ni rejetée par le comité de négociation syndical fut soumise à un vote « libre » des membres des Syndicats, qui l'acceptèrent par un vote majoritaire de 53 p. 100.

Suite à la signature de la nouvelle convention de trois ans, le 27 septembre 1979, les parties se rencontrèrent le 22 janvier 1980 pour choisir

Transport maritime

Sur la côte ouest, le Conseil des transporteurs maritimes, porte-parole de 20 entreprises de remorquage, a participé durant l'exercice à trois rondes principales de négociations avec la Guilde de la marine marchande du Canada, le Syndicat international des marins canadiens et la Fraternité de l'exercice.



Débarrage

À la fin de l'exercice 1978-1979, le commissaire-conciliateur nommé le 29 mars 1979, le juge H.E. Hutchison, fut saisi d'un différend opposant l'Association des employeurs maritimes de Colombie-Britannique et le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers. La convention collective couvrait environ 2 850 débardeurs réguliers et 1 500 débardeurs occasionnels, avait pris fin le 31 décembre 1978.

Suite à sa nomination, le commissaire rencontra les parties les 2 et 3 avril 1979, mais les parties s'entendirent pour reprendre les pourparlers, le commissaire restant disponible au cas de rupture des négociations. Les parties commencèrent à négocier directement le 9 avril 1979 et s'entendirent sur un projet de règlement. Ce règlement fut initialement accepté par les membres avec une voix de majorité, mais un recomptage des votes se solda par un rejet de l'entente par une majorité de 14 et 15 mai mais ne put les amener à une entente. Son rapport final fut transmis aux parties le 24 mai 1979, mais l'équipe de négociation syndicale rejeta la recommandation à l'effet de tenir un troisième scrutin sur le projet d'entente déjà soumis deux fois au vote des membres; une grève affectant sept ports commença le 4 juin 1979. M. W.P. Kelly, sous-ministre adjoint, Service fédéral de médiation et de conciliation, fut nommé comme médiateur le 7 juin 1979 et les sessions de médiation débutèrent le 8 juin 1979.

Ses efforts soutenus amenèrent les parties à conclure le 10 juin 1979 un projet d'entente qui fut ensuite ratifié par les membres du syndicat. Les sept ports de la côte ouest reprirent leurs activités le 15 juin 1979.

Le 8 novembre 1979, l'Association des employeurs maritimes engagea les négociations avec l'Association internationale des débardeurs, section locale 1739, représentant quelque 376 débardeurs du port de Québec, afin de réviser leur convention collective expirant le 31 décembre 1979.

Ces négociations débutèrent après la publication du rapport de la Commission d'enquête industrielle Cossette, le 23 octobre 1979. La Commission, formée le 12 février 1979, à la demande conjointe de l'AEM et de l'AID, avait fait un rapport et des recommandations sur la réduction des perspectives d'emploi pour les débardeurs et les contrôleurs du port de Québec, les conséquences sur leurs emplois, leur sécurité d'emploi

Industrie minière

À la fin de l'exercice précédent, la Société de développement du Cap-Breton, Sydney, Nouvelle-Écosse et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2046, représentant quelque 250 superviseurs se rencontrèrent en présence d'un conciliateur afin de négocier une première convention collective, suite à l'accréditation du syndicat par le Conseil canadien des relations du travail, le 3 février 1978.

Le conciliateur ne pouvant amener les parties à une entente, le juge Nathan Green, c.r., fut nommé le 27 avril 1979 comme commissaire-conciliateur afin d'aider les parties. Bien que les efforts de médiation du commissaire n'aient pas permis d'entente, son rapport transmis aux parties le 12 juillet 1979 constitua la base d'un règlement que les membres du syndicat ratifièrent ensuite, en août 1979.

Le 18 mai 1979, deux conciliateurs furent nommés pour aider la Société et le District No 26 des Mineurs unis d'Amérique à négocier la révision de leur convention collective expirée le 31 décembre 1978, couvrant quelque 2 400 mineurs de charbon. Les négociateurs amenèrent les parties à s'entendre sur un projet de règlement que les membres du syndicat rejeterent par la suite.

Le 25 juillet 1979, M. Nathan Green fut nommé comme commissaire-conciliateur afin d'aider les parties, les rencontres débutant le 23 août 1979. Les parties n'étaient pas disposées à ce stade à faire les compromis nécessaires à un règlement et le commissaire mit fin à son intervention en transmettant son rapport aux parties le 17 septembre 1979. Les recommandations de

et leurs régimes de retraite. Ces problèmes furent discutés à la table des négociations, les parties ne pouvant les résoudre par la voie de négociations directes.

Un conciliateur fut donc nommé le 14 novembre 1979 pour aider les parties à négocier, les procédures de conciliation se poursuivant jusqu'en janvier 1980. Grâce au conciliateur et au rapport de la commission d'enquête, les parties conclurent une entente qui fut ratifiée par les membres du syndicat.

les membres avaient majoritairement décidé d'accepter la convention collective de deux ans.

La convention collective entre le Conseil des ports nationaux, port de Montréal et une section locale affiliée à la CSN, le Syndicat des Employés du Port de Montréal, représentant environ 450 manutentionnaires de grain et employés généraux, expira le 31 décembre 1978.

La grève se poursuivit durant les semaines suivantes, les efforts soutenus du médiateur et de hauts fonctionnaires du ministère ne produisant aucun résultat. De nouvelles offres de l'employeur furent soumises aux membres du syndicat le 24 mai 1979.



syndicat le 14 septembre 1979, mais furent rejetées; la grève se poursuivit, tout comme les efforts de médiation du ministère en vue d'un règlement.

La grève entrant dans son sixième mois, de nouveaux efforts entrepris par les agents du Ministère amenèrent la reprise des séances de médiation le 15 octobre 1979, sous les auspices du médiateur et du directeur de la médiation et de la conciliation. Les pourparlers se poursuivirent durant trois jours pour aboutir à un accord des parties, que les membres du syndicat acceptèrent par un vote fortement majoritaire.

Au début de l'exercice 1979-1980, les parties n'avaient pu en venir à une entente par des négociations directes, ou avec l'aide d'un conciliateur. Un commissaire-conciliateur fut donc nommé le 5 avril 1979 afin de continuer à aider les parties dans leurs négociations. Les parties ne purent s'entendre malgré les efforts du commissaire et celui-ci leur transmit son rapport final le 9 mai 1979. Deux jours plus tard, un médiateur de notre bureau de Montréal fut nommé afin d'essayer de nouveau de régler ce différend.

Suite aux réunions de médiation, le syndicat

550 manutentionnaires de grain. Les parties ne purent s'entendre à ce stade, mais l'intervention subéquente du commissaire-conciliateur Emmett Hall, nommé le 14 mai 1979 par le ministre du Travail, s'avéra fructueuse puisque son rapport contenant des recommandations de règlement, transmis aux parties le 20 septembre 1979, fut accepté par les deux parties qui conclurent une convention collective d'une durée de deux ans.

Outre ce différend reporté de l'exercice précédent, un autre différend dans le secteur de la manutention des grains opposait six compagnies d'éleveurs à grain de la région de Lakehead et la Fraternité des commis de chemin de fer, des lignes aériennes et de navigation, section locale 650, était également en suspens devant un conciliateur. Les parties à ce différend essayaient de réviser leur convention collective expirée le 31 janvier 1979 et couvrant environ 1 200 manutentionnaires de grain. Le conciliateur ne réussit pas à régler le différend qui passa alors à la seconde étape du commissaire-conciliateur, confiée à M. Landon Ladd par le ministre le 22 juin 1979. Au cours de leur rencontre avec le commissaire, les parties en sont arrivées à une entente que les membres du syndicat ratifièrent plus tard; la convention révisée s'étendrait sur deux ans.

Il y eut également d'autres différends dans le secteur des éleveurs à grains mettant en présence le Syndicat du blé du Manitoba, le Syndicat du blé de la Saskatchewan et leurs directeurs d'éleveurs régionaux représentés par le Syndicat des services du grain. On eut recours aux services de conciliateurs et de commissaires-conciliateurs afin d'aider les parties à réviser leurs conventions collectives expirées le 31 juillet 1978 et couvrant respectivement quelque 330 et 1 300 directeurs d'éleveurs régionaux.

Dans le différend opposant le Syndicat du blé du Manitoba au SSC, les parties ne purent en arriver à une entente au stade du conciliateur. Le 19 juillet 1979, certains membres du syndicat déclenchèrent une grève sporadique pour appuyer leurs demandes, mais le syndicat leur demanda de retourner au travail le jour suivant, le ministre ayant décidé de nommer un médiateur pour aider les parties à reprendre les négociations.

Le médiateur commença à rencontrer les parties le 23 juillet 1979 et, grâce à ses efforts, les parties conclurent une entente dès le jour suivant. Le 7 août 1979, le syndicat avait complié les résultats du vote de ratification et annonça que

tation tenu à l'initiative du Conseil canadien des relations du travail afin de déterminer si le SCC continuerait à être l'agent négociateur ou serait remplacé par le Syndicat des travailleurs en communication du Canada (STCC), qui avait demandé au Conseil de remplacer le SCC comme agent négociateur accrédité. Le 31 juillet 1979 le Conseil annonça les résultats du vote favorable au STCC.

Bell Canada et le nouvel agent négociateur, le STCC, se disant d'avis que le mandat du commissaire Dufresne n'était plus valable, les parties reprirent les négociations directes, le STCC ayant signifié un avis de négocier le 3 août 1979.

Les négociations directes débouchèrent sur une impasse et le différend fut confié le 5 octobre 1979 au commissaire-conciliateur M. Roland Tremblay, de St-Jean, Québec. Celui-ci commença à tenir des réunions avec les parties le 22 octobre 1979, jusqu'en décembre 1979. En décembre, durant l'intervention du commissaire, un certain nombre d'arrêts de travail illégaux furent déclenchés dans divers centres urbains, l'employeur s'adressant au Conseil canadien des relations de travail afin d'obtenir une injonction contre tout autre arrêt de travail illégal. Suite à l'émission de cette ordonnance, le commissaire Tremblay compléta ses rencontres avec les parties le 30 novembre 1979; il soumit au ministre son rapport contenant ses recommandations de règlement, ce rapport étant transmis aux parties le 17 décembre 1979.

Devant l'impossibilité d'en arriver à une entente lors des négociations postérieures à l'intervention du commissaire-conciliateur le syndicat déclencha à partir du 25 décembre 1979 des débrayages sporadiques qui se transformèrent en grève totale le 19 janvier 1980, après le rejet des offres de l'employeur par les membres du syndicat. Les parties essayèrent de reprendre des négociations sérieuses le 21 janvier 1980, mais sans succès. Ces pourparlers incitèrent le ministre à nommer M.M. M.K. Carson et Guy de Merlis comme médiateurs, le 24 janvier 1980, poursuivant ainsi les efforts en vue d'un règlement. Les rencontres de médiation, entamées le 28 janvier 1980 et reprises le 4 mars 1980 après un mois de suspension, aboutirent à la conclusion d'un accord vers la fin de l'exercice. Les efforts soutenus du SFMC ont permis de conclure une entente au terme de longues négociations collectives qui ont duré deux ans.

Manutention des grains

À la fin du dernier exercice, la B.C. Terminal Elevator Operators' Association et le Syndicat des travailleurs du grain, section locale 333 (CTC) se rencontrèrent en présence de deux conciliateurs, en vue de réviser leur convention collective expirée le 31 décembre 1978 et visant quelque

Compte tenu de l'impasse, le syndicat demanda l'aide d'un médiateur, ce qui fut accordé le 14 août 1979. Cette nomination entraîna une

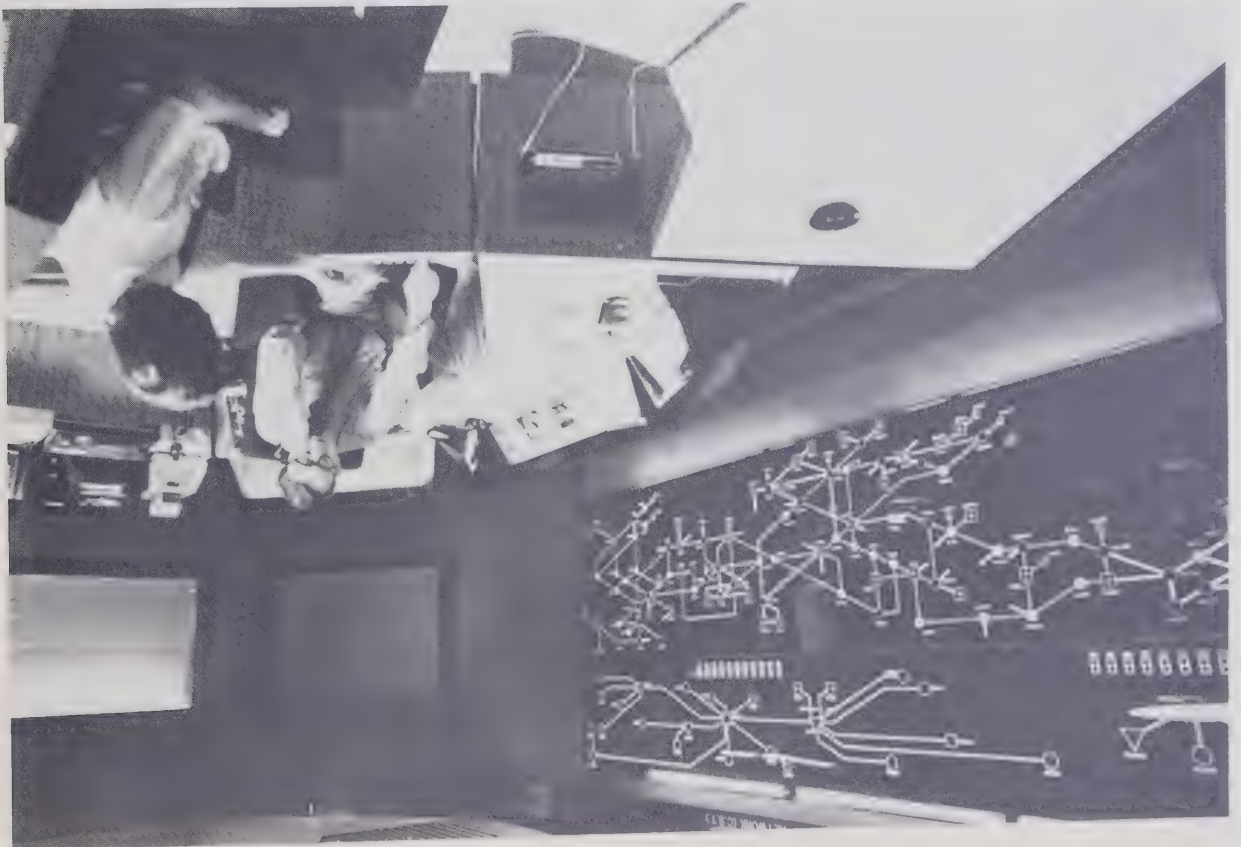
le 13 août 1979. 1979, le syndicat entamant alors une grève totale employés de métier et de service le 16 juillet décréta un lock-out à l'égard de certains nantes déclenchées par le syndicat, l'employeur commissaire-conciliateur. Suite aux grèves tour-reprenant les négociations après l'intervention du légales commencèrent le 7 juin 1979, les parties tions de règlement et des grèves tournantes membres du syndicat rejetèrent ses recommanda-soumit son rapport final le 28 mai 1979. Les donna lieu à aucun compromis et le commissaire missaire durant le mois de mai 1979, mais cela ne Les parties se rencontrèrent en présence du com-

illégales. relations de travail de déclarer ces actions voie d'injonction au Conseil canadien des déclenchés, l'employeur demandant alors par certain nombre d'arrêts de travail furent mença à tenir les réunions le 1er mai 1979, un cette date et avant que le commissaire ne com-d'aider les parties à régler leur différend. Après 1979 comme commissaire-conciliateur afin stade et M. Pierre Dufresne fut nommé le 10 avril Les parties ne purent en arriver à une entente à ce

Le commissaire-conciliateur a repris ses réunions le 17 avril 1979, mais celles-ci durent être ajournées dans l'attente d'un second vote de représen-

tion collective. négociations sur le renouvellement de la conven-Dufresne fut élargi de façon à englober toutes les mandat du commissaire-conciliateur Pierre expirée le 30 novembre 1978. Le 5 avril 1979, le de réviser l'ensemble de la convention collective, étaient également en négociation directe en vue négociations à l'égard des salaires; les parties conformément à la clause de réouverture des deuxième année de la convention collective, déterminer de nouveaux taux de salaire pour la commissaire-conciliateur Pierre Dufresne afin de parties se rencontrèrent en présence du caféteria. Au début de l'exercice 1979-1980, les environ 7 400 standardistes et employés de des communications du Canada, représentant compagnie négociait également avec le Syndicat métier et de service de Bell Canada, cette Outre les négociations relatives aux employés de accepté l'entente.

série de réunions entre les parties sous les était conclu le 13 août 1979. Les employés de ratification et l'on annonça le 9 septembre 1979 que les membres du syndicat avaient





Vers la fin de l'exercice précédent, Bell Canada et le Syndicat des travailleurs en communication du Canada, représentant environ 13 500 employés de métier et de service se rencontrèrent en présence d'un conciliateur afin d'essayer de réviser leur convention collective existante, expirée le 28 novembre 1978.

Communications

Cette grève dura environ deux semaines au terme desquelles les parties demandèrent la médiation du SFMC, ce qui leur fut accordé. Les rencontres de médiation entreprises le 29 août 1979 permirent aux parties de conclure une seconde entente qui, cette fois, fut acceptée par les membres du syndicat, mettant ainsi fin à la grève légale qui avait commencé le 13 août 1979.

Les parties n'étant pas prêtes à accepter les recommandations du commissaire, elles reprirent les négociations directes pour en arriver à un projet de règlement qui fut par la suite rejeté par les membres du syndicat. Le 13 août 1979, le syndicat déclencha une grève légale.

Le conciliateur fut nommé en vue d'aider les parties. Cette intervention n'eut pas plus de succès et prit fin avec le rapport du commissaire adressé aux parties le 23 juillet 1979.

Transport par autobus

Au début de l'exercice 1979-1980, l'Association canadienne des pilotes d' lignes aériennes et les lignes aériennes du Canadien pacifique se rencontrèrent en présence d'un conciliateur pour essayer de réviser leur convention collective expirée le 30 novembre 1978 et visant environ 610 pilotes. Ces rencontres, qui débutèrent après la nomination du conciliateur le 6 mars 1979, permirent aux parties de conclure un projet de règlement le 2 mai 1979, accord qui fut par la suite ratifié par les membres du syndicat. La nouvelle entente prévoyait une convention révisée d'une durée de deux ans expirant le 30 novembre 1980.

Transport aérien

Voici le bref compte rendu d'un certain nombre de différends de négociation collective dont la Direction s'est occupée au cours de l'année dans divers secteurs industriels incluant notamment les lignes aériennes, le transport par autobus, les communications, les éleveurs à grains, le débardage, l'industrie minière, le transport ferroviaire, le transport maritime et le camionnage.

que s'il s'agissait du règlement d'un différend collectif d'envergure nationale, très largement publicisé. Dans ce genre de cas cependant, les agents de la direction maintiennent un contact permanent avec les parties, les conseillent et les guident lors de la négociation et du règlement de divergences qu'on ne peut toujours résoudre à long terme par les procédures « immédiates », d'arbitrage de convention collective. La médiation préventive a largement contribué à une plus grande stabilité des relations industrielles dans diverses industries importantes sous compétence fédérale.

Dans la région d'Ottawa/Hull, la Commission régionale de transport d'Ottawa-Carleton admet un service d'autobus interprovincial et les relations de travail sont donc régies par la Partie V du Code. Au début de l'exercice, OC Transpo et le Syndicat uni du transport, section locale 279, représentant quelque 1 500 chauffeurs, mécaniciens et réparateurs devaient se rencontrer en présence d'un conciliateur à partir du 30 avril 1979, afin de réviser la convention collective existante, expirée le 31 décembre 1978.

Le conciliateur a rencontré les parties au cours du mois de mai 1979 mais n'a pu en arriver à un accord. La conciliation a pris fin le 29 mai 1979 et peu après, le 7 juin 1979, un commissaire-

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SfMC) est chargé d'aider les syndicats et les employeurs des travailleurs qu'ils représentent dans le secteur privé sous compétence fédérale, à négocier leurs conventions collectives. Le SfMC exerce ses activités en vertu du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles) qui reconnaît aux travailleurs le droit à l'association et à la négociation collective.

Dirigé par un sous-ministre adjoint, le SfMC a pour fonctions de prévenir et résoudre les différends syndicaux-patronaux dans les industries visées par le Code canadien du travail (Partie V). Il se compose de trois directions principales:

1. La direction de la médiation et de la

conciliation contribue, à titre de tierce partie, au règlement des différends de négociation collective par la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs ou de commissions d'enquête industrielle. Elle fournit également des services de médiation préventive et des services consultatifs afin d'améliorer les relations de travail et de faciliter la négociation collective. Ce service a des bureaux à St-John's, Terre-Neuve; Halifax, Nouvelle-Écosse; Montréal, Québec; Toronto, Ontario; Winnipeg, Manitoba; et Vancouver, Colombie-Britannique.

2. La Direction de l'établissement de pro-

grammes et du soutien technique s'occupe de recherches spécialisées en matière de relations industrielles en étroite collaboration avec le service de conciliation et de médiation et effectue des analyses approfondies de l'évolution, des tendances et des problèmes de relations industrielles ainsi que des questions relatives à la négociation.

3. Les Services d'arbitrage établissent la procédure applicable aux nominations ministérielles d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V) et à la nomination d'arbitres dans le cas de plaintes formulées en vertu des dispositions du Code canadien du travail en matière de congédiement injuste (Partie III). Cette direction s'occupe de l'application des dispositions relatives à l'arbitrage des griefs et aux congédiements injustes dans le Code canadien du travail et donne les renseignements qui s'y rapportent.

La Direction de la médiation et de la conciliation, l'un des trois éléments constitutifs du Service fédéral de médiation et de conciliation (SfMC), a des employés à l'Administration centrale et six bureaux régionaux situés à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et St-John's, T.-N. Des trois directions du SfMC, c'est elle qui joue le rôle principal dans l'application des dispositions du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles) traitant des différends relatifs à la conclusion ou au renouvellement de conventions collectives, ainsi qu'aux autres genres de différends en matière de relations industrielles dans les industries et établissements fédéraux relevant du Code. Ces industries comprennent entre autres, le transport ferroviaire, le transport aérien, le transport routier international et interprovincial, le transport maritime, les éleveurs à grains, le débardage, les banques et la radio-télédiffusion.

Durant l'exercice se terminant le 31 mars 1980, la Direction a traité 365 différends de négociation collective, dont 111 cas ont été reportés de l'exercice précédent. De ces 365 affaires, 301 ont été réglées durant l'année, 64 restant en suspens à la fin de l'année.

Des 301 affaires complétées durant l'exercice 1979-1980, 262 ou 87 p. 100 ont été réglées par le SfMC sans arrêt de travail. Il y a eu 39 arrêts de travail au sein d'entreprises relevant du gouvernement fédéral durant l'exercice; de ce nombre, 27 ont été réglés au cours de l'année et six des 12 grèves non réglées, survenues dans des succursales bancaires, ont été soumises au Conseil canadien des relations de travail en vertu des dispositions du Code relatives au «règlement des premières conventions».

Les 365 différends de négociation collective au terme desquels un avis d'échec des négociations a été produit en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V) ont toutefois entraîné la nomination de 397 agents du SfMC: 365 conciliateurs et 32 médiateurs.

Médiation préventive

Afin de promouvoir des relations industrielles harmonieuses au sein des entreprises relevant du gouvernement fédéral, la Direction de la médiation et de la conciliation participe de façon continue, par le biais de la «médiation préventive», au règlement des problèmes de relations industrielles qui surviennent pendant la durée des conventions collectives. On ne perçoit généralement pas ces activités aussi nettement

Tableau 2
Total des cas complétés par région, par programme, par activité
exercice 1979-1980

Région	Conditions de travail		Sécurité et hygiène au travail	
	1	2	3	4
Montagnes	668	45	329	1 256
				92
				566
				158
				52
				506
Centre	293	6	185	3 688
				37
				381
				24
				69
				1 734
Grands Lacs	577	128	150	502
				356
				503
				69
				36
				316
Saint-Laurent	142	41	232	1 568
				53
				133
				75
				11
				1 161
Atlantique	145	18	510	726
				91
				602
				81
				51
				543

Tableau 1

Autorité	Règlement des normes du travail du Canada	Section 41	52	143	154	165	Code canadien du travail (Partie III)	Section 29(1)	51(1)(a)	51(1)(b)
Atlantique	2	1	9	2	2	11	2	8 959 h.	—	1
Saint-Laurent	3	1	7	8	21	4	7	16 645 h.	12	19
Grands Lacs	—	—	1	—	4	18	—	26 889 h.	2	15
Centre	4	—	—	—	2	15	2	19 880 h.	—	—
Montagnes	10	11	6	14	4	12	17	13 914 h.	3	3

- 1 Autorité pour les heures de travail moyennes sur une période de moins de 13 semaines
- 2 Autorité pour les heures de travail moyennes sur une période de plus de 13 semaines
- 3 Autorité pour renoncer aux congés annuels
- 4 Autorité pour accorder le report des congés annuels
- 5 Autorité pour accorder l'approbation d'une année civile ou autre comme année d'emploi
- 6 Autorité pour fixer les heures de travail supérieures à huit heures par jour ou 40 heures par semaine lorsque les heures de travail moyennes pour une période d'au moins deux semaines ne dépassent pas 40 heures
- 7 Autorité pour autoriser des heures de travail supérieures aux heures de travail hebdomadaires maximales permises, c'est-à-dire 48 heures par semaine
- 8 Autorité pour exiger des rapports des employeurs autorisés à avoir des heures de travail supérieures aux heures de travail maximale
- 9 Autorité pour exiger des rapports des employeurs lorsque les heures de travail maximales sont supérieures pour des raisons d'urgences
- 10 Autorité pour remplacer un jour férié quelconque par un autre jour férié désigné payé lorsqu'une convention collective est en vigueur
- 11 Autorité pour remplacer un jour férié quelconque par un autre jour férié désigné payé lorsqu'il n'y a pas de convention collective

de ces plaintes avaient été traitées. Au cours de l'exercice financier, des discussions ont eu lieu avec des hauts responsables de Petro-Canada et de la Commission des accidents de travail de la Colombie-Britannique afin de déterminer le statut des personnes employées par des compagnies dont Petro-Canada a fait l'acquisition.

Éducation, formation et promotion

La région, au cours de l'exercice financier écoulé, a continué à appliquer un programme vigoureux d'éducation, de formation et de promotion. En collaboration avec le Congrès du travail du Canada, l'Alberta Federation of Labour, l'Alberta Building Trades Council, la Native Outreach of Alberta et le ministère du Travail de l'Alberta, la région a aidé le Grant MacEwan Community College à Edmonton à mettre au point un programme d'éducation pour les autochtones. Le but de ce programme est de présenter le syndicalisme à la population autochtone de l'Alberta; nous espérons qu'il servira comme prototype à d'autres programmes semblables à travers le pays. Au cours de l'année écoulée, le gestionnaire de district de l'Alberta a prononcé un discours devant l'assemblée annuelle de la Canadian Pacific System Federation Joint Protective Board, dont le thème était les normes d'hygiène pour les préposés à l'entretien des voies de l'industrie des chemins de fer. Les agents des affaires du travail du district de l'Alberta ont d'autre part organisé un certain nombre de séminaires d'une demi-journée sur les conditions de travail et la sécurité et l'hygiène du travail. Au cours de l'exercice financier, la région a apporté son aide à une organisation privée afin de poursuivre un programme audio-visuel sur les dangers du travail dans des locaux confinés. La région a continué à appuyer son appui financier au groupe de travail des chemins de fer de Vancouver. L'objectif de cette subvention est de permettre une représentation syndicale au sein du groupe de travail, lequel cherche des moyens d'améliorer le temps de roulement des voitures de chemins de fer dans le terminal de l'agglomération de Vancouver. Le personnel régional a continué ses efforts pour promouvoir la création de comités paritaires de santé et de sécurité patronaux-ouvriers. Le personnel régional a également organisé un séminaire sur la prévention des accidents et sur la sécurité à Whitehorse. La participation à ce séminaire a été excellente puisque plus de 91 représentants des ministères fédéraux et du gouvernement territorial du Yukon y ont assisté. Le personnel de la section de la compensation a, quant à lui, organisé une série de séminaires à travers la région au cours de l'exercice financier écoulé. L'objectif de ces séminaires est d'expliquer l'administration de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État. Au total, quelque 10 000 copies du livre: Si vous avez un accident et 1 656 documents de formation ont été distribués.

enquête approfondie a été effectuée sur les diesels du CPR opérant entre Vancouver et Kamloops, et des recommandations ont été soumises au CPR afin de réduire le niveau du bruit. À la suite de mesures prises par la région au sujet de l'amiante, il a été possible d'éviter la fermeture de l'aéroport international de Vancouver. Une inspection approfondie de sécurité et d'hygiène effectuée à Inuvik, Fort Smith, Resolute Bay, Frobisher Bay, Dawson City et Yellowknife, ainsi qu'à Whitehorse et la banlieue, a été menée durant l'exercice financier. Une grave sauvagerie à Fort Nelson, à la suite d'un accident ayant entraîné un décès, a pu être évitée à la suite de recommandations du personnel régional pour restreindre les comités de sécurité et d'hygiène. À la suite d'une inspection d'un échafaudage nouvellement conçu, des recommandations ont été communiquées aux ingénieurs du CNR pour rectifier certaines erreurs de conception. Durant l'exercice financier, les agents des affaires du travail ont effectué une enquête sur une plainte à propos du transport de pesticides dans des conteneurs non marqués. Le personnel régional a également participé à un programme de surveillance médicale mis au point dans le but de protéger les employés travaillant dans l'industrie des grains.

Danger imminent

Aux termes de l'article 82 de la Partie IV du Code canadien du travail, la région des Montagnes a reçu trois plaintes de travailleurs jugeant que leur sécurité ou hygiène au travail était en danger imminent.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires sur les activités de la région des Montagnes en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail.

Salaires équitables

En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, 68 enquêtes ont été effectuées permettant ainsi à 96 employés de récupérer 16 404,97\$.

Indemnisation des travailleurs

Au cours de l'exercice financier, en vertu de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, la région des Montagnes a traité 6 645 réclamations entraînant des indemnités de 3 620 467\$ au total. À partir du 1^{er} janvier 1979, la responsabilité des subrogations a été transférée à la région. À la fin de l'exercice financier, 129

collaboration avec le ministère du Travail du Manitoba et un consultant privé, a mis au point un programme destiné à améliorer les relations ouvrières-patronales dans l'industrie de la construction au Manitoba. Ce programme se compose d'une série de séminaires de trois jours impliquant tous les niveaux ouvriers et patronaux. Grâce à ce programme, un bureau directeur pour l'industrie de la construction a été mis en place et des bureaux d'ajustement ont été créés pour la plupart des métiers de cette industrie. Au cours de l'exercice financier, le personnel régional a participé à l'examen de demandes de subventions de syndicats non affiliés au Congrès du travail du Canada, en vertu du Programme d'éducation ouvrière du Ministère. La région a également aidé en plus de fournir des orateurs invités, des groupes préoccupés par les questions de la sécurité et de l'hygiène au travail, les relations ouvrières-patronales, les possibilités d'emploi égales et la qualité de la vie au travail.

Montagnes

La région des Montagnes englobe l'Alberta, la Colombie-Britannique, les territoires du Nord-Ouest et ceux du Yukon. La région a son siège à Vancouver et des bureaux de district à Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George et Whitehorse.

Conditions de travail

Aux termes de la Partie III du Code canadien du travail, la région des Montagnes a répondu à 668 plaintes de travailleurs, permettant ainsi à 953 travailleurs de récupérer un total de 328 445\$. Au cours de l'exercice financier, la région des Montagnes a effectué 406 inspections program- mées permettant de récupérer des salaires d'un montant de 46 117\$ pour 732 travailleurs. En vertu de l'article 33(5) du Code, la région a reçu 79 rapports lui indiquant que 4 436 travailleurs avaient effectué un total de 39 006 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit. En vertu de l'article 34(2) du Code, la région a été avisée que 13 914 travailleurs avaient effectué 172 488 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit en raison d'urgences. En vertu du Règlement sur les heures de travail des employés de la Navigation de la côte ouest, trois permis ont été émis en vertu de l'article 4(4).

Durant l'exercice financier, la région a effectué une inspection exhaustive des conditions de vie des préposés à l'entretien des voies du CPR qui doivent vivre dans des voitures de chemins de fer. À la suite de cette inspection, plusieurs directives ont été émises afin de rectifier des anomalies et le CPR a convenu de demander à l'un de ses inspecteurs de s'assurer que toutes les

Congédiement injuste

normes en matière d'hébergement sont respectées à l'avenir. Au cours de l'exercice financier, un agent des relations du travail a été nommé en tant qu'inspecteur suppléant en vertu de la Loi sur la faillite pour agir comme agent de 104 employés ayant travaillé pour une compagnie ayant déclaré banqueroute. La somme due aux employés en salaires et autres avantages a été évaluée à quelque 180 000\$. Grâce aux efforts du personnel régional, des poursuites judiciaires contre une compagnie de bitume impliquant le paiement d'indemnités d'heures supplémentaires ont pu être évitées, la compagnie ayant accepté de régler l'affaire à l'amiable.

Aux termes de l'article 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail, la région des Montagnes a reçu 68 plaintes traitant de congédiement injuste. De ces plaintes, 35 ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail, neuf ont été abandonnées, 15 ont été renvoyées au directeur régional, et de ce nombre huit ont été renvoyées par la suite à l'arbitrage. Des cas renvoyés à l'arbitrage, cinq ont fait l'objet de décisions favorables aux plaignants, et des décisions devaient être rendues à la fin de l'exercice financier pour les trois autres cas.

Les tableaux 1 et 2 donnent des détails supplémentaires sur les activités de la région en vertu de la Partie III du Code canadien du travail.

Sécurité et hygiène du travail

En vertu de la Partie IV du Code canadien du travail, la région des Montagnes a effectué 566 enquêtes de sécurité et d'hygiène et 52 enquêtes techniques sur les niveaux de bruit et de poussière, les émanations et substances toxiques. Conformément à la Partie IV du Code, 5 013 accidents ont été signalés à la région entraînant 158 enquêtes, dont neuf ayant causé des décès. Au cours de l'exercice financier écoulé, des enquêtes sur la poussière ont été menées dans plusieurs élevateurs de campagnes afin d'évaluer l'efficacité du nouveau matériel de dépoussiérage. Des réunions avec des responsables de la United Grain Growers Ltd. ont été tenues afin de discuter des façons d'améliorer le dépoussiérage. À la suite d'une plainte d'un employé des Postes au sujet d'un déversement d'acide cyclo-butane carboxylique, le personnel régional a rencontré des agents de Santé et Bien-être Canada, des Postes et du Calgary Fire Department afin de discuter des procédures d'urgence à suivre en cas de déversement de substances de ce genre. Au cours de l'exercice financier, une

personnel régional a également fourni de l'information au public au stand du Ministère à l'Exposition nationale canadienne à Toronto.

Centre

La région du Centre englobe le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Regina, Saskatoon et Thunder Bay.

Conditions de travail

En vertu de la Partie III du Code canadien du travail, la région du Centre a répondu à 293 plaintes de travailleurs, permettant ainsi à 439 d'entre eux de récupérer une somme totale de 83 159,95\$. Durant l'exercice financier, la région du Centre a effectué 185 inspections program- mées entraînant la récupération de salaires de 4 087,73\$ pour 53 travailleurs. En vertu de l'article 33(5), la région a reçu 90 rapports lui faisant savoir que 16 963 travailleurs avaient effectué un total de 145 334 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit. En vertu de l'article 34(2) du Code, la région a d'autre part été avisée que 19 880 travailleurs avaient effectué 195 629 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit en raison d'urgences.

Congédiement injuste

Aux termes de l'article 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail, la région du Centre a reçu six plaintes traitant de congédiement injuste. De ce nombre, deux ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail, une a été renvoyée et les autres cas attendaient d'être réglés à la fin de l'année.

Les tableaux 1 et 2 donnent davantage de détails sur les activités de la région du Centre en vertu de la Partie III du Code canadien du travail.

Sécurité et hygiène du travail

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, la région du Centre a effectué 381 inspections de sécurité et d'hygiène et 69 enquêtes techniques sur les niveaux de bruit et de poussière, les émanations et les substances toxiques. En vertu de la Partie IV du Code, 1 032 accidents ont été signalés à la région entraînant 24 enquêtes, y compris huit ayant causé des décès. Au cours de l'exercice financier, 23 permis sur les

Danger imminent

En vertu de l'article 82 de la Partie IV du Code canadien du travail et des lignes directrices du Conseil du Trésor, la région du Centre a reçu deux plaintes de travailleurs jugeant que leur sécurité ou hygiène au travail était en danger imminent. Ces deux plaintes ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail.

Le tableau 2 donne davantage de détails des activités de la région du Centre en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail. L'agent des affaires du travail a traité 2 567 réclamations à la suite d'accidents entraînant des indemnités de l'ordre de 1 627 533\$.

Salaires équitables

En vertu de la loi sur les justes salaires et les heures de travail, 10 inspections touchant 10 entrepreneurs et six employés ont permis la récupération de 1 937,30\$. Au total, neuf permis ont été accordés, 561 règlements de conditions de travail ont été rédigés et 1 552 barèmes de salaires équitables ont été élaborés.

Éducation, formation et promotion

En plus d'être responsable de l'exécution et de la réglementation, la région du Centre a activement participé à des programmes d'éducation et de promotion. En effet, au cours de l'exercice financier, la région a organisé une série de séminaires aux écoles de fin de semaine du Conseil du travail de Winnipeg. Intitulée «Le stress au travail», cette série avait pour but d'enseigner aux syndicalistes les connaissances de base pour reconnaître le stress et les techniques pour traiter de cette question au travail. En raison de la popularité qu'a rencontrée cette série de séminaires, des arrangements ont été pris pour en tenir d'autres semblables au Centre d'études du travail du Congrès du travail du Canada de la région des Prairies. Au cours de l'exercice financier, le personnel régional, en

Éducation, formation et promotion

Pareillement aux efforts permanents déployés de la législation fédérale en matière de travail, la région du Saint-Laurent a organisé plusieurs séminaires à travers la province du Québec. Au total, 16 séminaires traitant de la Partie III du Code canadien du travail et 24 autres traitant de la Partie IV du Code ont été organisés.

Grands Lacs

La région des Grands Lacs englobe toute la province de l'Ontario à l'exception du nord-ouest de cette province. La région a son siège à Toronto et dispose de bureaux de district à Ottawa, Sudbury et London.

Conditions de travail

Conformément à la Partie III du Code canadien du travail, la région des Grands Lacs a répondu à 577 plaintes de travailleurs. À la suite de ces plaintes, la région a aidé 307 travailleurs à récupérer un total de 133 490,60\$. Au cours de l'exercice financier, la région des Grands Lacs a effectué 150 inspections programmées, celles-ci ayant permis de récupérer des sommes de 133 910,37\$. En conformité de l'article 33(5) du Code, la région a reçu 22 rapports lui faisant savoir que 16 803 travailleurs avaient effectué un total de 319 209 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit. En vertu de l'article 34(2) du Code, la région a été avisée que 26 889 travailleurs avaient effectué 295 520 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit en raison d'urgences.

Congédiement injuste

Aux termes de l'article 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail, la région des Grands Lacs a reçu 128 plaintes portant sur des congédiements injustes. De ce nombre, 51 ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail et 24 ont été renvoyées à l'arbitrage; les autres cas ont été abandonnés.

Les tableaux 1 et 2 donnent davantage de détails sur les activités de la région des Grands Lacs en vertu de la Partie III du Code canadien du travail.

Sécurité et hygiène du travail

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, la région des Grands Lacs a mené 503

Danger imminent

inspections et 36 enquêtes techniques au total sur les niveaux de bruit et de poussière, les émanations et substances toxiques. Aux termes de la Partie IV du Code, 6 554 accidents ont été signalés à la région, entraînant ainsi 69 enquêtes, y compris huit ayant causé des décès. Au cours de l'exercice financier, 2 515 inspections de chaudières et de récepteurs sous pression dans des immeubles appartenant au gouvernement fédéral ont été effectuées au nom de la région, entraînant la rédaction de 138 directives pour réparer le matériel présentant des risques.

Indemnisation

Durant l'exercice financier, en vertu de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, la région des Grands Lacs a traité quelque 14 629 réclamations entraînant des indemnisations de 6 247 798\$.

Salaires équitables

La région a publié 1 546 barèmes de salaires équitables et un total de 942 avis de décisions contractuelles ont été reçus représentant une valeur estimée à 105 854 281\$.

Éducation, formation et promotion

Au cours de l'exercice financier, le personnel régional a répondu à environ 68 000 demandes de renseignements du public. Un certain nombre de séminaires sur le Code canadien du travail ont été organisés, notamment sur la loi sur les justes salaires et les heures de travail et la loi concernant l'indemnisation des employés de l'État. Le personnel régional a d'autre part participé à une série de réunions organisées avec des agents provinciaux et représentants de la direction et de syndicats pour mettre au point des règlements dans les mines d'uranium de l'Ontario. Le

Indemnisation

effectué 244 383 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit en raison d'urgences.

Congédiement injuste

En vertu de l'article 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail, la région du Saint-Laurent a reçu 41 cas traitant de congédiement injuste. De ce nombre, cinq ont été réglés au niveau de l'agent des affaires du travail, huit ont été renvoyés à l'arbitrage et les autres ont été renvoyés ou jugés inadmissibles.

Les tableaux 1 et 2 donnent davantage de détails sur les activités de la région du Saint-Laurent en vertu de la Partie III du Code canadien du travail.

Sécurité et hygiène du travail

En vertu de la Partie IV du Code canadien du travail, la région du Saint-Laurent a effectué un total de 133 inspections de sécurité et d'hygiène, ainsi que 11 enquêtes techniques sur les niveaux de bruit et de poussière, les émanations et substances toxiques. Conformément à la Partie IV du Code, 5384 accidents ont été signalés à la région, et de ce nombre 80 ont fait l'objet d'enquêtes, y compris cinq ayant entraîné des décès.

Danger imminent

Conformément à l'article 82 de la Partie IV du Code canadien du travail, la région du Saint-Laurent a reçu 53 plaintes de travailleurs ayant jugé que leur sécurité ou hygiène au travail était en danger imminent.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires sur les activités de la région du Saint-Laurent en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail.

Salaires équitables

En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, 36 inspections ont été effectuées. Au total, 1 062 taux de salaires et conditions de travail ont été traités.

Indemnisation

Durant l'exercice financier, en vertu de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat, la région du Saint-Laurent a traité quelque 7 354 réclamations d'accidents ayant entraîné des versements d'indemnisation de 4 892 467\$.

Education, formation et promotion

Au cours de l'exercice, la région a continué son programme de promotion de consultations ouvrières-patronales comme moyen d'amélioration des relations entre les employés et leurs employeurs. Un certain nombre de séminaires d'information destinés à promouvoir la connaissance et la compréhension du Code canadien du travail ont été organisés. La région a d'autre part continué d'appuyer activement la mise en place de comités paritaires sur la sécurité et l'hygiène afin d'améliorer la sécurité et l'hygiène des travailleurs. Au cours de l'exercice, la région a lancé un programme pour améliorer la sécurité des travailleurs au port de St-Jean. La région a également continué à promouvoir le programme de protection de la tête, programme destiné à encourager le port du casque parmi les débardeurs. Au cours de l'exercice, la région de l'Atlantique a embauché six étudiants dans le cadre du Programme des Compagnies des Jeunes travailleurs.

La région du Saint-Laurent englobe toute la province du Québec. La région a son siège à Montréal et dispose d'un bureau de district à Québec.

Saint-Laurent

Conditions de travail

Conformément à la Partie III du Code canadien du travail, la région du Saint-Laurent a répondu à 142 plaintes de travailleurs. A la suite de ces plaintes, la région a aidé 119 travailleurs à récupérer un total de 57 175,32\$. Au cours de l'exercice financier, la région du Saint-Laurent a effectué 232 inspections programmées, celles-ci ayant permis de récupérer des salaires pour un montant de 3 640,68\$. Aux termes de l'article 33(5) du Code, la région a reçu quatre rapports d'employeurs signalant que 2 602 travailleurs avaient effectué 10 863 heures en plus des heures de travail maximales hebdomadaires prescrites. En conformité de l'article 34(2) du Code, la région a été avisée que 16 645 travailleurs avaient



Danger imminent

Conformément à l'article 82 de la Partie IV du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a reçu 91 plaintes de travailleurs qui jugeaient leur sécurité ou leur hygiène au travail comme étant en danger imminent.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires sur les activités de la région de l'Atlantique en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail.

ont été signalés à la région et de ce nombre 81 ont fait l'objet d'une enquête, y compris trois ayant entraîné des décès. Durant l'exercice financier, la région a effectué son inspection annuelle des bases militaires. En collaboration avec les administrateurs provinciaux de l'électricité, la région a mené une inspection à Radio-Canada International à Sackville (Nouveau-Brunswick). Une inspection complète de sécurité a été effectuée au pénitencier de Dorchester et en collaboration avec les autorités des Postes du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard, la région a procédé à l'inspection de 81 bureaux de poste. Au cours de l'exercice financier, la Commission d'enquête sur l'explosion du 24 février 1979 à DEVCO a terminé ses travaux. Un rapport sur ses conclusions sera publié en juin 1980.

Sécurité et hygiène du travail

Conformément à la Partie IV du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a effectué 602 inspections en matière de sécurité et d'hygiène du travail et 51 enquêtes techniques dans le but de vérifier les niveaux de bruit et de poussière, les émanations et les substances toxiques. Conformément à la Partie IV du Code, 3 574 accidents

Les tableaux 1 et 2 donnent des détails supplémentaires des activités de la région en vertu de la Partie III du Code canadien du travail.

Conformément à l'article 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a reçu 18 plaintes portant sur un congédiement injuste. De ce nombre de plaintes, 12 ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail (AAT); les autres cas ont été écartés, renvoyés à l'arbitrage ou attendaient d'être réglés à l'arbitrage.

Congédiement injuste

total de 8 959 travailleurs ont travaillé 80 821 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit en raison d'urgences.

d'information dans le but d'expliquer la législation qu'administre le Ministère, et tiennent des conférences destinées à atteindre les objectifs du Ministère. Les Opérations régionales entre-tiennent des rapports non seulement avec les travailleurs et les employés mais également avec les responsables d'associations organisées d'employeurs et de syndicats, les agents d'autres niveaux du gouvernement, les chercheurs, les éducateurs, les organisations communautaires, les médias et le grand public.

Le bureau du coordonnateur exécutif a été mis en place au début du mois d'avril 1979 dans le but de renforcer l'administration d'ensemble du programme. Le coordonnateur exécutif supervise toutes les activités des Opérations régionales, y compris l'élaboration de politiques, et est responsable de l'affectation des ressources dans le programme ainsi que de l'évaluation de l'efficacité des opérations.

Les Opérations régionales se composent, en plus du bureau du coordonnateur exécutif, de cinq bureaux régionaux ministériels et de 16 bureaux de district. Les bureaux régionaux ont à leur tête des directeurs régionaux, et les bureaux de district, des gestionnaires de district. Les gestionnaires de district font rapport aux directeurs régionaux, lesquels font rapport au coordonnateur exécutif.

Bureau du coordonnateur exécutif

La première année d'existence du bureau du coordonnateur exécutif peut être qualifiée d'année de refonte. En effet, en plus de la révision des politiques ministérielles touchant les services fournis par les Opérations régionales, une révision du système de rapport du bureau régional avec l'administration centrale a été entreprise.

Le bureau du coordonnateur exécutif a d'autre part participé à l'élaboration du Programme d'in-formations sur l'ensemble fédéral, répertoire in-formatisé des établissements qui relèvent de l'autorité fédérale, et a entrepris la coordination de la mise en application du système. Au cours de l'année écoulée, le bureau du coordonnateur exécutif a entrepris la révision de l'administration des de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat.

Les Régions

Atlantique

La région de l'Atlantique englobe les trois provinces des Maritimes et Terre-Neuve. Le siège étant à Moncton, la région dispose de bureaux de district à Fredericton, Halifax, Sydney et Saint-Jean.

Conditions de travail

Conformément à la Partie III du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a répondu à 145 plaintes de travailleurs. Dans l'ensemble, la région a permis à 55 travailleurs de récupérer un total de 19 426,40\$. Durant l'exercice financier, 510 inspections programmées ont été effectuées permettant ainsi une récupération de salaires de quelque 40 858,20\$. En vertu de l'article 33(5) du Code, la région a reçu 11 rapports indiquant que 6 990 travailleurs avaient effectué un total de 32 561 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit. En vertu de l'article 34(2), un

En octobre 1979, une étude a été lancée dans le but d'évaluer l'impact opérationnel des responsabilités du Ministère pour le bien-être des travailleurs dans les centrales nucléaires. Cette étude porte à l'échelon du pays sur les centrales ayant reçu un permis de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, y compris les mines d'uranium, les installations de raffinage et de conversion d'uranium, les usines d'eau lourde, les réacteurs nucléaires, les installations d'entreposage de déchets nucléaires, les accélérateurs de particules et les installations utilisant des substances et radio-isotopes prescrites. Le bureau du coordonnateur exécutif a d'autre part participé à la rédaction de règlements sur la sécurité et l'hygiène dans les mines d'uranium et de thorium, conformément à la Partie IV du Code canadien du travail.

Un conseiller en communications a été engagé en novembre 1979 afin de participer à la planification et à l'élaboration de programmes d'éducation et de perfectionnement à l'intention du personnel des bureaux régionaux et de district. En consultation avec les agents des régions, plusieurs propositions ont été élaborées, y compris le Programme d'Informations de Travail Canada.

COORDINATION DES POLITIQUES ET LIAISON

Le groupe de la coordination des politiques et de la liaison, établi pendant la période à l'étude, examine les grandes questions ayant des conséquences sur les programmes et politiques du Ministère et propose les façons dont celui-ci peut se tenir au diapason de la situation économique et sociale en constante évolution.

Le groupe se compose de quatre principaux éléments: Planification et liaison, Relations internationales, Relations fédérales-provinciales et évaluation des programmes.

Le groupe a organisé un certain nombre de consultations entre le ministre et des organisations nationales de syndicats et d'employeurs, telles que le Congrès du travail du Canada, l'Association des manufacturiers canadiens et la Chambre de commerce.

Il a reçu les rapports des commissions d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied et sur la congé-éducation. Ceux-ci sont étudiés en vue de leur mise à exécution.

En juin, l'Organisation internationale du Travail tient sa conférence générale annuelle au cours de laquelle, entre autres choses, sont adoptées des normes internationales dans les domaines du travail ou connexes au travail, notamment l'hygiène et la sécurité, les services sociaux, etc. À sa 65^e session, en juin 1979, la Conférence a adopté des instruments sur la durée du travail et les périodes de repos dans le domaine du transport routier et sur l'hygiène et la sécurité du travail des débardeurs.

Avant de soumettre à la Conférence générale annuelle le projet de texte qui, s'il est adopté, revêtira la forme d'une convention ou d'une recommandation, le Bureau international du Travail demande aux États-membres leur avis sur les normes à inclure dans ces instruments, par l'intermédiaire de questionnaires et de propositions de textes. Des comités interministériels ou la Division des normes internationales, en consultation avec les directions ou ministères appropriés des gouvernements fédéral et provinciaux, mettent au point la réponse du Canada. En 1979-1980, on a fait connaître la position du Canada sur le travail et la retraite des travailleurs âgés, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, sur la promotion de la négociation collective et sur la sécurité et l'hygiène du travail. La Division a également coordonné la rédaction des rapports reçus par le BIT sur l'application au Canada d'un certain nombre de conventions.

OPÉRATIONS RÉGIONALES

L'administration des programmes et services du Ministère, à l'exception de ceux de la médiation et de la conciliation et de certains programmes nationaux, incombe aux Opérations régionales. Les diverses activités sont divisées en deux catégories, à savoir l'exécution et la réglementation d'une part, et l'éducation, la formation et la promotion d'autre part.

Le groupe s'occupe par ailleurs des détails administratifs de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et veille à l'efficacité et l'efficacité de ses opérations. On a récemment examiné le rôle et les fonctions de l'ACALO qui est devenue un important mécanisme de discussions officielles entre les gouvernements fédéral et les provinces. Après la publication du rapport de la Commission Lambert et de concert avec le Bureau du vérificateur général, le groupe a commencé à coordonner l'examen entrepris par la gestion supérieure des systèmes du Ministère liés à l'imputabilité. Les politiques relatives à la planification, à la surveillance, à la vérification et à l'évaluation seront réexaminées à la lumière des changements apportés au niveau du gouvernement et des besoins du Ministère.

Depuis que le gouvernement fédéral insiste davantage sur la coopération et la consultation entre les divers paliers de gouvernement, les activités dans le domaine des relations fédérales-provinciales ont augmenté.

Le groupe cherche à consolider les efforts de consultation entre les niveaux de gouvernement et met au point de nouveaux mécanismes, bilatéraux ou multilatéraux, pour faciliter la solution des problèmes qui opposent les gouvernements fédéral et provinciaux dans le domaine du travail. Il a également participé à la préparation de consultations sur les droits des pêcheurs commerciaux de négocier collectivement le programme d'adaptation des travailleurs, l'examen des secteurs de chevauchement et d'autres initiatives liées à l'examen de la constitution.

En menant à bien son mandat, les Opérations régionales répondent aux plaintes, enquêtent sur les accidents, mènent des enquêtes techniques, traitent des demandes d'indemnisation des travailleurs, donnent des conseils sur les relations patronales-ouvrières, organisent des séances

Administration des politiques

Sous-activité	
Cabinet du ministre	351\$
Cabinet du sous-ministre	568
Coordination des politiques et liaison	847
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	188
Pensions de retraite	134
TOTAL	2 088\$

Administration des opérations

Sous-activité	
Directeur général	299\$
Finances	948
Services opérationnels	1 429
Traitement des données	872
Personnel	735
Direction des services de communication	696
Pensions de retraite	682
TOTAL	5 661\$

Programmes spéciaux de soutien du revenu

Sous-activité	
Prestations d'aide à l'adaptation	3 315\$
TOTAL	3 315\$

Versement d'indemnité aux employés de l'État
et aux marins marchands

TOTAL	14 626\$
	14 626\$
1979-1980	

Sous-activité	
Coordonnateur exécutif — Opérations régionales	Atlantique
	Saint-Laurent
	Grands Lacs
	Centre
	Montagnes
	Pensions de retraite
TOTAL	
1979-1980	6 691\$
	569
	1 378
	904
	1 502
	1 066
	1 174
	98\$
Services généraux — Travail	

Sous-activité	
Cabinet du sous-ministre adjoint	Données sur le travail
	Conditions de travail
	Sécurité et hygiène du travail
	Relations en matière d'emploi
	Services centraux d'analyse
	Pensions de retraite
TOTAL	
1979-1980	9 124\$
	175
	1 280
	3 802
	1 320
	344
	1 976
	227\$
Elaboration des programmes et Opérations centrales	

Sous-activité	
Médiation et conciliation	Services d'arbitrage
	Planification des programmes et soutien technique
	Pensions de retraite
TOTAL	
1979-1980	2 047\$
	143
	231
	217
	1 256

Sous-activité		Service fédéral de médiation et de conciliation	
1979-1980		200\$	
Etat des dépenses par activité pour l'exercice financier 1979-1980		Service de médiation et de conciliation	
(en milliers de \$)			
TOTAL		43 552\$	
Location		166	
Achats de services de réparation et d'entretien		22	
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements		520	
Construction et acquisition de machines et de matériel		144	
Subventions, contributions et autres paiements de transfert		5 805	
Toutes autres dépenses		1 126	
TOTAL		41 920\$	
43 552\$		624	
Etat des dépenses par activité du Ministère pour l'exercice financier 1979-1980		1979-1980	
(en milliers de \$)			
Services de médiation et de conciliation		2 047\$	
Elaboration des programmes et Opérations centrales		9 124	
Services généraux — Travail		6 691	
Administration des politiques		2 088	
Administration des opérations		5 661	
Programmes spéciaux de soutien du revenu		3 315	
Versement d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands		14 626	
TOTAL		43 552\$	

ETATS FINANCIERS

Etat comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les exercices financiers 1978-1979 et 1979-1980

(en milliers de \$)

	1978-1979	1979-1980
Crédit 1 — Travail — Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des travaux liés au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du Travail	21 467\$	20 358\$
Crédit 5 — Travail — Subventions inscrites au Budget des dépenses et contributions	5 805	6 832
Poste statutaire — Ministre du travail — Traitement et indemnité d'automobile	18	12
Poste statutaire — Versement d'indemnités aux employés de l'Etat et aux marins marchands	12 755	14 626
Poste statutaire — Contributions aux régimes de prestations aux employés	1 875	1 724
TOTAL GÉNÉRAL DU PROGRAMME	41 920\$	43 552\$

Etat comparatif des dépenses par article de dépense pour les exercices financiers 1978-1979 et 1979-1980

(en milliers de \$)

Article de dépense	1978-1979	1979-1980
Personnel	17 263\$	17 086\$
Versement d'indemnités	12 755	14 626
Transports et communications	1 528	1 362
Information	431	325
Services professionnels et spéciaux	2 160	1 832

Travail Canada oeuvre à la fois dans le secteur fédéral du travail et dans le monde canadien du travail, en général.

Ainsi, à ce palier, les politiques et mesures législatives adoptées par le gouvernement fédéral peuvent-elles donner le ton en matière de relations industrielles au Canada. Le climat, les attitudes et les tensions qu'on retrouve dans les relations industrielles au Canada ont des répercussions considérables sur les objectifs économiques et sociaux du pays, en particulier sur l'efficacité du mécanisme économique et sa capacité d'adaptation aux changements, sur le climat de l'investissement et sur l'efficacité de la politique macro-économique fédérale.

En plus d'améliorer le climat global des relations industrielles et de faire de son mieux pour éliminer les frictions qui surgissent inévitablement, Travail Canada doit, dans le domaine fédéral, remplir son mandat législatif, qui est de promouvoir et de protéger:

les droits des parties en cause;

le milieu de travail propice au bien-être social et physique;

une rémunération juste pour chaque journée de travail

et l'accès équitable à l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, Travail Canada collabore avec chacune des parties, employeurs et employés, syndicats et direction. Il est conscient que ses partenaires dans cette entreprise ne sont pas que des unités économiques mais des êtres humains ayant des besoins, des aspirations et des valeurs individuelles.

Objectifs stratégiques

Grâce aux objectifs stratégiques suivants, on dispose d'un point de repère pour l'examen des mesures législatives, politiques et programmes actuels du Ministère. Les sept premiers objectifs ont trait aux aspects du mandat national du Ministère qui touchent le milieu des relations industrielles ainsi que le rôle du Ministère à l'intérieur de ce milieu. Les quatre derniers objectifs concernent le rôle du Ministère sur les plans de la législation et de la compétence.

Ainsi, le Ministère doit, dans tout le Canada:

1. entretenir un climat des relations industrielles qui permet à chaque Canadien de définir et d'atteindre ses buts et l'encourager à le faire;
2. entretenir un climat des relations industrielles où la loi est respectée et où les droits et obligations créés par la loi sont acceptés;
3. entretenir un climat des relations industrielles propre à encourager et à aider les organismes et les institutions tout en permettant la satisfaction des objectifs individuels;
4. entretenir un climat des relations industrielles propice aux progrès économiques et sociales et propre à fournir la stabilité nécessaire pour le progrès à long terme tout en étant suffisamment souple pour s'adapter à des conditions changeantes;
5. aider les parties à remplir leur rôle;
6. créer un esprit de coopération responsable entre les parties;
7. entretenir et renforcer l'apport canadien à l'amélioration des conditions de travail partout dans le monde;

et, expressément à l'intérieur de la compétence fédérale,

8. veiller à ce que les mesures législatives équilibrent les relations industrielles;
9. établir des normes minimales pour les salaires, les conditions de travail ainsi que l'hygiène et la sécurité;
10. protéger les personnes et les groupes sous le rapport des normes minimales de salaire, des conditions de travail, ainsi que de l'hygiène et de la sécurité, et
11. réduire au minimum les conflits dans la partie des relations industrielles qui relève de la compétence du Ministère et supprimer ceux qui existent.

Table des matières

Introduction	1
États financiers	2
Coordination des politiques et liaison	6
Opérations régionales	6
Régions	7
Atlantique	7
Saint-Laurent	9
Grands Lacs	10
Centre	11
Montagnes	12
Service fédéral de médiation et de conciliation	16
Médiation et conciliation	16
Établissement de programmes et soutien technique	26
Services d'arbitrage	26
Elaboration des programmes et opérations centrales	27
Cabinet du sous-ministre adjoint	27
Services centraux d'analyse	27
Données sur le travail	28
Bibliothèque et analyse de la législation	30
Analyse économique	31
Sous-section de planification du Bureau d'information sur le travail	32
Relations en matière d'emploi et conditions de travail	32
Sécurité et hygiène au travail	35
Bureau de la main-d'œuvre féminine	47
Politique et services administratifs	48
Personnel	48
Traitement des données	50
Finances	51
Services de communication	52
Services opérationnels	54

Lois appliquées par Travail Canada

- Code canadien du travail** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifié)
Partie III — Normes du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1^{er} supplément); c.17 (2^e supplément); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27)
Partie IV — Sécurité du personnel (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27)
Partie V — Relations industrielles (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1977-78, c.27)
Loi sur le ministère du Travail (S.R.C. 1970, c.L-2)
Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1970, c.L-3)
Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, c.G-8)
Loi sur l'indemnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2^e supplément); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)

Compétence

Travail Canada s'occupe directement des domaines de l'emploi qui relèvent des lois fédérales concernant le travail. En règle générale, il s'agit des entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays.

Cela comprend:

• Dans le secteur interprovincial et international

- les chemins de fer
- le transport routier
- le téléphone, le télégraphe et les réseaux de câblogramme
- les pipe-lines
- les canaux
- les transbordeurs, les tunnels et les ponts
- le transport par navire et les services qui y sont reliés

• La radiodiffusion, la télédiffusion, y compris la télédistribution

• Les lignes de transport aérien et les aéroports

• Les banques

• Les éleveurs à céréales

- Les meuneries et les usines à aliments du bétail; les entrepôts à aliments du bétail et les usines de nettoyage de graines de semence
- Quelques sociétés de la Couronne

 Labour
Canada
Travail
Canada



Travail Canada

2, Place du Portage
Hull (Québec)

Adresse postale
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Ministre du Travail du Canada, l'honorable Gerald A. Regan*
Chef de cabinet, M. D. MacDonald
Adjoint spécial, Mme Louise Webb
Adjoint ministériel, Mme Marie Phelan

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, M. T.M. Eberlee
Chef de cabinet, M. Keith Deyell
Adjoint d'administration, Mme Lillian McGlynn
Adjoint spécial, Mme Claudette Lupiano

Groupe de la coordination des politiques et liaison
Directeur général, M. Robert Armstrong

Opérations régionales

Coordonnateur exécutif, M. C.R. Scott
Directeurs régionaux:

Atlantique, M. G. Blanchard
Saint-Laurent, M. C.-E. Poirier
Grands Lacs, M. T.L. Beaton
Centre, M. R.E. Matley
Montagnes, M. A.R. Gibbons

Service fédéral de médiation et de conciliation

Sous-ministre adjoint, M. W.P. Kelly
Directeur, Médiation et conciliation, M. Guy de Merlis
Directeur, Etablissement des programmes et soutien technique, M. John Fuchs

Elaboration des programmes et opérations centrales

Sous-ministre adjoint, M. H.L. Laframboise
Directeur général, Services centraux d'analyse, M. R.W. Crowley
Directeur, Données sur le travail, M. V. Johnston
Directeur, Analyse économique, M. M. Mueller
Directeur, Bibliothèque et analyse de la législation, M. J.P. Whithridge

Directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail, M. Gower Markle**
Directeur, Sécurité et hygiène du travail, M. J.W. Mclellan***

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Directeur, Mme Ratna Ray

Politique et services administratifs

Directeur général, M. C.D. Harper
Directeur, Personnel, M. J.P. Whithby
Directeur intermédiaire, Traitement des données, M. C.W. Evans
Directeur, Finances, M. C.J. Helmes
Directeur, Services de communication, M. W.T. Jack
Directeur, Services opérationnels, M. R.D. Needham

* M. Regan a remplacé M. Lincoln M. Alexander le 3 mars 1980
** M. Markle a remplacé M. Paul Roddick le 1^{er} mars 1980
*** M. Mclellan a remplacé M. R.H. Elstrom le 4 juin 1979

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Gerald A. Regan
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue, veuillez communiquer avec la

Direction des services de communication
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-2238

Photos de la Photothèque — Office national du film

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1981
N° de cat. L1-1980
ISBN 0-662-51178-6

Imprimé au Canada

pour l'exercice terminé le 31 mars 1980

revue annuelle

travail canada



Canada

CAI
7
- 1955

Canada



travail canada revue annuelle

1980

Travail
Canada
Labour
Canada

BINDING SECT. NOV 10 1981

